

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional
ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

Monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018

Presentada por

Antonio Pedro TORIBIO SOTO

Asesor

Fernando Antonio FLORES LIMO

**Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencia de la Educación
con mención en Gestión Educacional**

Lima - Perú

2019

Monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018

Con gratitud a Miriam y mis hijos: Christian, Sergio y
Marco Antonio, para que continúe el camino que
emprendimos en el servicio a la sociedad.

Reconocimientos

Al retomar las tareas de investigación en mi vida profesional, después de un largo periodo de descanso y volver a interactuar con las páginas de muchos libros de metodología de investigación, monitoreo y acompañamiento, desempeño docente, es una situación gratificante para mi formación académica. En tal circunstancia debe expresar mis agradecimientos a la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” La Cantuta, por brindarme la oportunidad de realizar el Taller de Fortalecimiento en Investigación Científica, la cual es una oportunidad para realizar el presente trabajo y de esta manera optar mi grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación.

Por otra parte, mi agradecimiento a la comunidad de la Institución Educativa Emblemática N° 20066 “Simón Bolívar” de Oyón, en especial a las profesoras del primer grado, por comprenderme y asumir la responsabilidad de llevar a cabo un tesonero trabajo en conjuntamente, que al final fue gratificante para todos, por ser una oportunidad de aprendizaje en pos de mejorar el desempeño docente en aula.

Por último, mi agradecimiento a mi familia, por entenderme mi constante viaje a la ciudad de Lima, para hacer realidad este sueño y comprenderme horas y horas sumergido en la computadora y los libros.

Tabla de contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de contenidos	v
Lista de tablas	vii
Lista de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I. Planteamiento del problema	13
1.1 Determinación del problema	13
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3 Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4 Importancia y alcances de la investigación	16
Capítulo II. Marco teórico	17
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1. Antecedentes nacionales	17
2.1.2. Antecedentes internacionales	18
2.2 Bases teóricas	20
2.2.1. Monitoreo Pedagógico.	20
2.2.2. Desempeño docente.	33
2.3 Definición de términos básicos	46
Capítulo III. Hipótesis y variables	50
3.1 Hipótesis	50
3.1.1. Hipótesis general	50
3.1.2. Hipótesis específicas	50
3.2 Variables	50
3.3 Operacionalización de variables	51

Capítulo IV. Metodología	52
4.1 Enfoque de la investigación	52
4.2 Tipo de investigación	52
4.3 Diseño de la investigación	52
4.4 Población y muestra	53
4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información	53
4.6 Tratamiento estadístico de los datos.	54
Capítulo V. Resultados	55
5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos	55
5.2. Presentación y análisis de los resultados	56
5.3. Discusión de resultados	65
Conclusiones	69
Recomendaciones	70
Referencias	71
Apéndices	74
Apéndice A. Matriz de consistencia	75
Apéndice B. Ficha técnica de los instrumentos de recojo de información	77
Apéndice C. Rubricas de observación de aula para la EDD	78
Apéndice D. R.M. N° 138 – 2018 – MINEDU	82
Apéndice E. Cuaderno de campo	86

Lista de tablas

Tabla 1. Primer Monitoreo, 1ra. Ficha de evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria	56
Tabla 2. Acciones de acompañamiento	57
Tabla 3. Segundo Monitoreo, 2da. Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria	57
Tabla 4. Comparación del nivel de logro	58
Tabla 5. Resultado primer monitoreo	60
Tabla 6. Resultado segundo monitoreo	60
Tabla 7. Prueba de normalidad	61
Tabla 8. Normalidad (Nivel de logro)	61
Tabla 9. Prueba de muestras independientes	61
Tabla 10. Igualdad de varianza	62
Tabla 11. Prueba T de Student	62
Tabla 12. Primer monitoreo de la práctica profesional por desempeño	62
Tabla 13. Segundo monitoreo de la práctica profesional por desempeño	63

Lista de figuras

- Figura 1. El grafico de barras nos ilustra el resultado del primer monitoreo, y poder interpretar el nivel de logros de cada una de las profesoras de primera grado de primaria. 56
- Figura 2. Los resultados del segundo monitoreo se presenta de manera gráfica para su mejor interpretación, por ser más ilustrativo. 58
- Figura 3. El grafico ilustra los resultados obtenidos de la comparación del primer monitoreo con los resultados del segundo, el avance es de nueve puntos porcentuales. 59
- Figura 4. De igual manera, esta figura compara gráficamente el promedio obtenido del resultado del primer monitoreo con los resultados del segundo monitoreo y el crecimiento es de 5,25 puntos porcentuales. 59
- Figura 5. Primer monitoreo por desempeños 63
- Figura 6. Segundo monitoreo por desempeños 64
- Figura 7. 1er. y 2do. monitoreo por desempeños 64

Resumen

En esta investigación se estudia la relación significativa entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa N° 20066 “Simón Bolívar” de Oyón, UGEL 14, la muestra estuvo constituida por 4 docentes a quienes se les aplicó una ficha de observación de aula con tres rubricas de evaluación del desempeño docente, en dos oportunidades, después de la primera se realizó las acciones de acompañamiento, terminado esto se aplicó el segundo monitoreo, aquí se recogió la información y se midieron las variables. Los resultados fueron analizados en el nivel descriptivo e inferencial. En el nivel descriptivo, se han utilizado la media aritmética y la desviación estándar de los resultados del nivel de logro del desempeño docente; en el nivel inferencial, se ha hecho uso del software SPSS 25 para calcular la prueba de normalidad, la igualdad de varianzas y significancia se calculó con el T de Student, siendo el resultado el P valor 0,006, por lo cual se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis 1. De esta manera queda demostrada que el monitoreo pedagógico influye significativamente en la mejora del desempeño docente en aula.

Palabras claves: Monitoreo pedagógico y desempeño docente.

Abstract

This research studies the significant relationship between the pedagogical monitoring and the teaching performance of the teachers of the first grade of elementary school of the Educational Institution N ° 20066 "Simón Bolívar" of Oyón, UGEL 14, The sample consisted of 4 teachers to whom a classroom observation sheet was applied to them with three rubrics of teacher performance evaluation, on two occasions, after the first one the accompaniment actions were carried out, after this the second monitoring was applied, here the information was collected and the variables The results were analyzed at the descriptive and inferential level. At the descriptive level, the arithmetic mean and the standard deviation of the results of the level of achievement of teaching performance have been used; at the inferential level, the SPSS 25 software has been used to calculate the normality test, the equality of variance and significance was calculated with the Student T, the result being the P value 0.006, by which the null hypothesis is denied and hypothesis 1 is confirmed. In this way, it is demonstrated that the pedagogical monitoring has a significant influence on the improvement of teaching performance in the classroom.

Keywords: pedagogical monitoring and teaching performance.

Introducción

El liderazgo pedagógico del director de la institución educativa, es el responsable indirecto de la mejor de los logros de aprendizajes de los estudiantes, por lo mismo, debe enfrentar retos para mejorar sistemáticamente el desempeño docente en aula, utilizando como estrategia, la visita en aula, para realizar acciones de monitoreo y acompañamiento, y debe ejecutarlo en el marco del enfoque crítico reflexivo, cuyo fin es concientizar al docente, conocida su debilidad, debe hacer el máximo esfuerzo para superarla conscientemente, de esta manera garantizar el buen desempeño docente.

Se trabajó esta investigación considerando, al monitoreo pedagógico, que tiene como dimensión, el monitoreo propiamente dicho y el acompañamiento, de este último se concluye que es una estrategia de suma importancia que contribuye a la formación en servicio del docente, por naturaleza es crítico reflexivo, y su aplicación es personalizada, en el momento que se requiera, he aquí su importancia.

Como segunda variable se trabajó el desempeño docente, que se entiende como, valores, aptitudes, destrezas, expresados del comportamiento del docente para el logro del comportamiento educativo en la intervención del docente con el alumno en el aula, siendo ponderación y mística para que el docente en el guía que enciende la antorcha en el pensamiento del estudiante.

Aquí se trabajó dos dimensiones: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y desarrollo profesional y la identidad. La primera ha sido medida con cinco rubricas y el desarrollo profesional, a partir de su reflexión como ha mejorado en el mejor de los desempeño, de esta manera se ha demostrado que el monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño docente.

En el fundamento teórico de la investigación se expresan los antecedentes del problema, haciéndose referencia al marco conceptual que sustenta los aspectos centrales de la investigación como el monitoreo pedagógico y el desempeño docente.

Con el planteamiento del problema definimos y formulamos el problema, su importancia, así como las limitaciones de la investigación.

En la metodología se expresan los objetivos de la investigación, las hipótesis y variables, metodología, el diseño de la investigación, la población y la muestra.

En el trabajo de campo se consignan los datos que dan validez y confiabilidad a los instrumentos de investigación, las técnicas de recolección, así como el tratamiento estadístico empleado, el cual está expresado en el nivel descriptivo e inferencial y la discusión de resultados.

Asimismo, en las conclusiones se indica los niveles en que se expresan las dimensiones de la variable, monitoreo y acompañamiento y desempeño docente según la percepción de los entrevistados; en las recomendaciones se plantea las sugerencias. Finalmente, se precisa la bibliografía revisada

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

Muchas investigaciones en Latinoamérica sobre eficacia escolar han demostrado la existencia de una serie de variables que afectan el rendimiento académico de los estudiantes en todo este espacio territorial, si bien es cierto, estas pueden ser modificadas desde la gestión de la institución educativa. Entre ellos podemos citar.

El ministerio de educación (MINEDU, 2015) hace referencia por ejemplo: Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe (Triveño, 2014), Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar (Murrillo, 2007) , Así como los informes McKinsey del año 2013, y en estos autores encuentra la existencia de variables relacionadas directamente con el docente.

En este contexto, el Perú no es ajeno a esta realidad, las diferentes evaluaciones nacionales de rendimiento estudiantil realizadas por la Unidad de Medición de la Calidad Educativa (UMC) del Ministerio de Educación del Perú, ha demostrado deficiencias en los resultados de rendimiento académico de los estudiantes de la Educación Básica Regular, los argumentos de causa son varias, pero para nuestro fin es: el desempeño docente en el aula, liderazgo pedagógico del director, como responsable de realizar el acompañamiento y el monitoreo pedagógico y oportunidades de aprendizaje. En ese sentido los desafíos que debe asumir el estado peruano son necesarios y urgente para revertir esta realidad.

En el 2007 el Consejo Nacional de Educación del Perú, pone en vigencia el Proyecto Educativa Nacional (PEN al 2021), aprobado con Resolución Suprema N° 001 – 20007 – ED, con seis objetivos estratégicos, dentro ello, el objetivo tres: Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia, y cuatro: Una gestión

descentralizada, democrática, que logra resultados y es financiada con equidad.

(MINEDU, 2007), las mismas que tienen relación directa con el presente trabajo de investigación.

Como parte del desarrollo del PEN, cabe señalar el Ministerio de Educación elabora dos herramientas estratégicas orientadas a mejorar la calidad y la pertinencia del trabajo pedagógico, El Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) y para el ejercicio del Liderazgo Pedagógico del Director, el Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), documentos básicos que nos permite determinar las variables y las dimensiones de nuestra investigación, y esto a la vez nos permite operar el problema planteado en la presente investigación. Con Resolución Ministerial N° 657 – 2017. MINEDU, se aprobó las Orientaciones para el Desarrollo del Año Escolar 2018 en las Instituciones y Programas Educativos de la Educación Básica, y en ellas se norma los compromisos de gestión escolar, en la que se describen indicadores y en el numeral cuatro, como condiciones de gestión escolar aparece: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica, teniendo como indicadores algunas prácticas claves en la institución educativa. En Institución Educativa Emblemática N° 20066 “Simón Bolívar” de Oyón, región Lima Provincias, no es ajeno a la problemática en relación a la calidad educativa, en tal sentido es propicio la ocasión para investigar la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión desarrollo profesional y la identidad docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar el grado de relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.

OE2: Establecer la relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docentes en su dimensión desarrollo profesional y la identidad docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018

1.4. Importancia y alcances de la investigación.

El desarrollo de la presente investigación es importante porque permitió determinar la relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docente cuyo efecto se medirá como mejora de mejora del rendimiento académico de los estudiantes del primer grado de primaria de la Institución Educativa Emblemática N° 20066 “Simón Bolívar” de Oyón.

Los alcances de la investigación serán al equipo directivo, a los docentes del primer grado de primaria, de la Institución Educativa Emblemática N° 20066 “Simón Bolívar” de Oyón.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Después de revisar las fuentes bibliográficas, tanto de la Internet como de las bibliotecas especializadas, podemos describir los trabajos más relevantes:

2.1.1. Antecedentes nacionales

Olivares Acuña (2014), en su tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación, titulada *Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa César Vallejo de Pamplona Baja del distrito de Juan de Miraflores UGEL N° 01 – 2014*, realiza una investigación de tipo descriptivo correlacional con la finalidad de determinar la relación que existe entre el componente de instrumentos de gestión y el desempeño docente.

La muestra estuvo conformada por 30 docentes. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que existe correlación significativa entre los instrumentos de gestión y el nivel de desempeño docente, donde, por lo tanto, se reafirma la hipótesis de trabajo y la correlación entre las variables.

Marroquin Peña (2008), en su tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación, titulada *La supervisión educativa como proceso de la gestión institucional participativa en los Centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL N° 06*.

La muestra estuvo conformada por 60 docentes. Los resultados de la hipótesis general se infiere que existe una correlación estadísticamente significativa de 0.889. Correlación positiva considerable, en que la supervisión educativa y sus dimensiones de estudio liderazgo académico, orientación y asesoramiento, control en el proceso educativo, supervisión curricular y los niveles de supervisión se relacionan

significativamente en el proceso de gestión institucional participativa y sus dimensiones de gestión educativa, solvencia profesional, estrategias metodológicas y estrategias de aprendizaje en los Centros de Educación Básica Alternativa.

Pacheco Ale (2016), en su tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencia de la Educación, titulada *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Riveros, Arequipa 2016*.

La muestra estuvo conformada por 6 directores y 79 docentes, los resultados obtenidos, si existe la relación de niveles altos entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero. Los directores tienen un 67% (que representan a 4 directores) de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, porque logro los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del directivo. Los profesores tienen un 72% (que representan a 57 profesores) de nivel alto en el desempeño laboral, porque logro los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del docente.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Valdés (2004), en la tesis doctoral *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador*; la editorial Cuba Pueblo y Educación publicó, formula la propuesta de un modelo para la evaluación del desempeño profesional del docente, sobre la base de un marco conceptual para la construcción de un sistema de indicadores para evaluar la calidad del desempeño profesional constituido por cinco dimensiones: las capacidades pedagógicas (catorce indicadores), emocionalidad (cuatro indicadores), responsabilidad en el desempeño de sus

funciones laborales (siete indicadores), relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general (tres indicadores) y los resultados de su labor educativa (tres indicadores).

Además Valdés señala que el *Sistema de evaluación del desempeño docente debe cumplir las funciones de diagnóstico, instructiva, educativa y desarrolladora, y debe ponderarse esta última si se quiere que la misma impacte decisivamente en la mejora escolar y en la calidad de la educación*. De los modelos de evaluación del desempeño profesional de los docentes que actualmente se utilizan en el mundo, el modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción, constituye el más adecuado si se quiere poner el énfasis en el cumplimiento de la función desarrolladora de la evaluación.

Murillo, F. J. (2006), en el estudio de investigación comparativo sobre la *evaluación del desempeño y carrera profesional docente, efectuado en 50 países de América y Europa, encargado por la UNESCO*, encontró que estos dos temas son los de mayor actualidad en el debate educativo de la región de América Latina y el Caribe. Son varios los países que han avanzado en la instalación de sistemas de evaluación, más allá de los tradicionales mecanismos instrumentados por la supervisión o la inspección escolar.

Pero todavía la discusión sobre estos campos está cargada de tensión. En este estudio se concluye que, por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación, que casi siempre están cubiertos por el velo del control y la sanción, que a cada país le corresponde transitar su propio camino, construir sus propuestas y compromisos. Y, hoy más que nunca, tenemos la enorme oportunidad de aprovechar la información, la experiencia y el conocimiento universal para tomar las mejores decisiones. Por ello, consideramos que este estudio de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe es uno de los esfuerzos más completos por ofrecer información oficial sobre la

manera cómo los sistemas educacionales de América y Europa abordan la evaluación del desempeño y del desarrollo de la carrera profesional de los docentes. Una contribución que sirve para

La evaluación del profesorado es un elemento más de la evaluación global de los centros educativos, y es en este nivel donde se está impulsando desde la administración la realización de auto evaluaciones que permitan optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La mayoría de las escuelas implementan una discusión anual entre los líderes escolares y los docentes para evaluar el cumplimiento de los objetivos personales establecidos el año previo y para definir futuros objetivos profesionales que corresponden tanto al análisis del docente como a las necesidades de la escuela.

El papel del estado, en este caso, es fomentar la creación de una cultura evaluadora y aportar modelos y recursos para que cada centro pueda establecer su propio camino.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Monitoreo Pedagógico.

Generalidades y evolución del concepto sobre el monitoreo pedagógico.

El monitoreo pedagógico, como parte fundamental del proceso educativo, suministra orientaciones precisas sobre el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos, el manejo de los contenidos disciplinares, las estrategias metodológicas, el uso de materiales, la contextualización del currículo, la evaluación de los aprendizajes, al personal en servicio. Así mismo, deberá propiciar el mejoramiento de la calidad de la enseñanza y estimular y fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, mediante su participación en el proceso educativo, tanto en lo administrativo como en lo académico, el cual se realiza a través de un proceso continuo, utilizando adecuadamente los recursos materiales y humanos, con la finalidad de alcanzar las metas concretas.

Control de calidad. - Durante la segunda guerra mundial los Estados Unidos de Norte América, específicamente en mayo de 1946, introduce al Japón el control de calidad estadísticos. Ishikawa (1997) afirma: en la industria japonesa el control de calidad estadísticos era voluntario, la empresa podía hacerlo o no hacerlo, y cuando pasaba el control libre de ponerlo la marca NIJ.

Posteriormente en el Japón se creó el círculo de calidad CC, bajo la influencia del Dr. J.M Juran. El control de calidad se inicia con la idea de hacer hincapié en la inspección, a fin de no despachar productos defectuosos. Al respecto, Ishikawa (1997), dice: Si controlamos los factores de proceso que ocasionan productos defectuosos ahorraremos mucho dinero que de otra manera se gastaría en inspección.

A partir de esto se entiende que es indispensable controlar todos los procesos relacionados con el desarrollo, planificación y diseño de nuevos productos. Al mismo tiempo, el control de calidad ha acogido el concepto de participación total por parte de todas las divisiones y sus empleados. Todo esto es una característica del control de calidad total del Japón de estos días.

Para nuestra investigación claro está que el control de calidad debe hacer en el proceso, y de esta manera garantizar el logro de buenos resultados al final.

Supervisión educativa. - Etimológicamente la palabra supervisión proviene de dos voces latinas “súper” que significa sobre o encima de, y “visión” que implica percepción, comprensión. Lo que supone tener una visión superior en cantidad y calidad.

La supervisión educativa, como doctrina tiene principios, normas y técnicas para conducir la educación. En tal sentido guía, orienta y dirige el trabajo educativo, formando en todo momento la iniciativa y el sentido de responsabilidad.

Valderrama (citado por Calero, 1992), plantea que la supervisión es la operación de orientación y control del proceso educativo y de su administración para elevar los niveles de rendimiento escolar.

Como se puede deducir de este planteamiento la supervisión queda entendido con un enfoque de control o inspección.

El sistema educativo peruano, anteriormente tuvo como herramienta el Reglamento del Sistema de Supervisión Educativa aprobada con Resolución Suprema N° 50 – 82 - ED. En su Art. 2° dice: Se ofrece en forma permanente y organizada conformando un sistema. Según el diccionario de la real academia de la lengua española: Conjunto de reglas, principios, ideas o cosas que están unidas por un criterio común y tienen una finalidad. Prosigue en su Art. 7° establecía, la supervisión educativa se ofrece en forma general y especializada, es decir tenía dos formas de procedimiento, en tanto en el mismo dispositivo legal en su Art. 9° dice: la Supervisión General: Aprecia el rendimiento de los educandos, Valora la relación docente alumno, aprecia la infraestructura educativa, verifica y evalúa el plan de trabajo y por último hágase las recomendaciones de las soluciones en base a reuniones con el personal docente. Por otra parte en su Art. 10° también dice: la supervisión especializada: Observación de clases, Evaluación del rendimiento de los educandos, Demostración de una clase y entrevista individual o grupal con los profesores para sugerir recomendaciones.

Si analizamos con detenimiento a este marco legal, los verbos que emplea como: Aprecia, valora, verifica, observa, evalúa, nos indican acciones de control o inspección, a eso podemos añadir, tienen un procedimiento dictatorial, siempre concluye diciendo, hágase las recomendaciones, es decir, el profesor supervisado, tienen que hacer lo que dice o recomienda el supervisor.

Quienes tenía que hacer el control y las recomendaciones, en la misma norma en su Art. 14° dice: la supervisión tenía que realizarse en los siguientes niveles de responsabilidad: Director y personal jerárquico del centro educativo, los funcionarios de la Supervisión Provincial o Sectorial, los técnicos de la Unidad de Supervisión de las Direcciones Departamentales de Educación y los funcionarios de la Dirección Técnico Normativo del Ministerio de Educación. Esta parte del sistema de Supervisión Educativa en el Perú, tiene una deuda social, por el retraso y los bajos logros académicos de los estudiantes de la Educación Básica Regular en la década de 1980 y parte de 1990, al respecto para tener mejor ilustración voy a citar a:

Mis experiencias administrativas, de nivel intermedio, no han sido muy satisfactorios, Me han puesto en dificultades continuas al cuestionar las incongruencias de las teorías y las prácticas y lo que es más el comportamiento administrativo de tantos “jefes” de todo nivel, incumplimiento de normas, encubrimiento de hechos, informaciones falsas, acato a presiones, supeditación a políticos, malos tratos administrativos, indolencia por el retardo pedagógico, Por eso, abogamos insistentemente la necesidad de la moralización y la reforma administrativa (Calero, 1995, p. 188).

Nuestra reflexión, el control o inspección estaba a cargo de expertos, en este caso funcionarios desde la escuela hasta el ministerio de educación, algunos expertos no tenían la formación académico y administrativa por ello no se podía cumplir con el mejoramiento de la calidad y la eficacia de la educación.

Enfoque del monitoreo y el acompañamiento pedagógico.

En los diversos documentos de gestión escolar, que viene trabajando el Ministerio de Educación de Perú, en la implementación de la reforma educativa, la escuela que queremos, en ello aparece la acción del liderazgo pedagógico del director como una estrategia de mejora del servicio educativo de la escuela y una de sus funciones según el

Marco del Buen Desempeño Directivo (MINEDU, 2014), segundo dominio: Orientación de los procesos pedagógico para la mejora de los aprendizajes; Competencia 6: Gestiona la Calidad de los pedagógicos al interior de la institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los y las docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje; desempeños: 19) Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación; 20) Monitorea el uso de estrategias y recursos metodológicos.

a. El enfoque crítico reflexivo.

Cuando nos interrogamos de donde proviene el enfoque critico reflexivo, en su marco filosófico, hallamos:

La Teoría Crítica (la base de la CC) tiene sus orígenes en la Europa Continental, particularmente en la tradición alemana de la filosofía social y política. En general, la mayor parte de sus premisas se remontan a filósofos y pensadores sociales como Kant, Hegel y Marx (Connerton, 1976). Otros prefieren enfatizar su afinidad con los valores de la Ilustración (Fay, 1986). Todos, sin embargo, ven la Teoría Crítica como una alternativa a los enfoques convencionales de la ciencia, es decir, a nuestras prácticas de teorización, investigación y acción. También reconocen su doble función. Analíticamente, se ve que el pensamiento crítico tiene aspectos internos y externos. Una de sus distinciones internas consiste en su intento por restablecer la reflexión como una categoría legítima de creación de conocimiento. (Cebotarev, 2003, p. 5).

En el marco pedagógico la formación docente tuvo por mucho tiempo un enfoque tecnicista, el profesor era preparado como aplicador de paquetes curriculares hechas por el Ministerio de Educación, frente a este lógica aparece en enfoque crítico reflexivo, el MINEDU hace un aporte muy significativo.

El conocimiento no se transmite, sino que se construye o produce. Educadores y estudiantes deben percibirse y asumirse como sujetos activos de este proceso de construcción. Los procesos formativos deben respetar esta condición y caracterizarse por la búsqueda y construcción interactiva del conocimiento. De acuerdo con Freire: “Quien enseña aprende al enseñar y quien aprende enseña al aprender” (Freire 2001:25).

En esta lógica, el acompañamiento pedagógico, como estrategia de formación en servicio debe entenderse como un proceso de construcción colectiva de saber. El docente acompañado no es de “objeto de capacitación”, sino “sujeto de formación” que aporta su experiencia y saberes previos en un contexto particular. La búsqueda y construcción de nuevos saberes sólo será posible a partir de la reflexión crítica sobre la propia práctica y el diálogo reflexivo con los otros. (MINEDU, 2017, p.6).

En resumen El enfoque crítico reflexivo, por esencia filosófica su fin es la creación del conocimiento, y por esencia pedagógica, el conocimiento se construye y el maestro se forma, entonces los nuevos saberes será el producto de la reflexión crítica de nuestra práctica diaria en las aulas.

A partir de esta conclusión, asumo que el monitoreo y acompañamiento es una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con el desarrollo pedagógico. De esta forma, se toma como punto de partida la práctica cotidiana de los directores y docentes para crear espacios de reflexión y compromisos que favorezcan la mejora de la calidad educativa. El monitoreo y acompañamiento se realizará con el enfoque crítico reflexivo. Porque confiere a los involucrados la capacidad de reconocer sus avances, dificultades, posibilidades y proyectar nuevas formas mejoradas de desempeño.

Es decir, promueve la autonomía progresiva del director y docente, así como el hábito de la reflexión continua antes y durante sobre la acción ejecutada. Desde este

enfoque los directores y docentes son incentivados a utilizar estrategias metacognitivas y autorreguladoras que le permitan continuar aprendiendo por sí mismos; para ello se utiliza preguntas significativas que permitan la reflexión y crítica de lo actuado.

b. Monitoreo.

El monitoreo constituye un proceso sistemático que permite verificar una secuencia de actividades programadas y el cumplimiento del avance de metas durante el año escolar. Los resultados nos permiten identificar logros y aspectos críticos presentados en la ejecución; información que luego de un análisis y reflexión permite tomar decisiones coherentes y oportunas a fin de darle continuidad a las actividades y/o corregirlas y optimizar los resultados, orientándolos hacia el logro de los aprendizajes por los estudiantes.

El líder pedagógico influye en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes y la comunidad educativa, involucrándolos en el cumplimiento de mejores resultados de aprendizaje (Bolívar 2010).

En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

Minedu (2014), según la directiva del año escolar 2014, el equipo directivo está constituido solo por el director, en los casos en que únicamente existe este, o por este,

además de los subdirectores, el director administrativo y coordinadores, que se configuran como un equipo.

Visita al docente en aula para observar la práctica pedagógica.

Las visitas en aula con asesoría personalizada implican un proceso de observación participante y registro de hechos, asesoría y compromisos en función de los propósitos preestablecidos. Su propósito es identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ, contar con información confiable y oportuna, y prestar ayuda pedagógica para mejorar los desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes.

Para ello se sugieren las siguientes consideraciones:

- Se debe determinar el número de docentes que se visitarán y la frecuencia de las visitas a realizar, considerando varios aspectos entre los que se debe privilegiar el rendimiento en las áreas básicas.
- Las visitas son continuas y sistemáticas: los resultados de una se toman en cuenta para planificar la siguiente. El propósito de ello es evidenciar la mejora de la práctica del docente acompañado y la evolución en el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Las visitas constan básicamente de tres momentos:

Primer momento: Coordinación y diálogo con el docente sobre los propósitos de la visita de aula.

Segundo momento: Observación, registro, intervención:

Realizar una observación participante, de acuerdo con lo planificado, e intervenir oportunamente cuando haya lugar a ello. Registrar en la ficha los hechos pedagógicos observados en el proceso de enseñanza-aprendizaje, prestando atención al aprendizaje del niño y al desempeño docente de acuerdo con las competencias priorizadas. Realizar un análisis de la situación de acuerdo con lo registrado y formular preguntas generadoras de diálogo para la reflexión sobre la práctica docente. Programar y realizar con el docente el

desarrollo de sesiones compartidas a manera de demostración de algunas habilidades, considerando la presencia permanente y activa del docente en el aula con la finalidad de mantener su liderazgo. Al terminar la jornada de observación, se coordina con el docente un espacio para promover la reflexión sobre la práctica pedagógica desarrollada.

Tercer momento: Asesoría personalizada. Se inicia la asesoría generando espacios que permitan al docente autoevaluar su práctica pedagógica. Es necesario hacer preguntas que hagan referencia a las posibles causas que originaron cualquier hecho o acción puesto en cuestión. Este debe ser considerado desde la posición de los diferentes actores involucrados, identificando en el diálogo los efectos provocados y las acciones que se deben tomar para mejorar o modificar el logro de aprendizaje en los estudiantes. Establecer los compromisos que desarrollarán tanto el docente como el director hasta la próxima visita, que se iniciará con la revisión de los compromisos establecidos.

Instrumento de monitoreo.

Minedu (2017) en el manual de gestión educativa 2017, en la Resolución de Secretaria General N° 078 - 2017- Minedu, establece el monitoreo debe utilizar como instrumento las rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente. Las que serán empleadas en los procesos formativos y de evaluación docente a nivel nacional.

En cumplimiento a estos dispositivos legal en la formulación del Plan de Supervisión y Monitoreo anual, se incluye dicho instrumento, validado por el Ministerio de Educación y sus órganos descentralizados, para su aplicación se requiere realizar la difusión, la información, y la orientación de su manejo a todo el personal docente de la institución educativa, siendo este último la responsabilidad del equipo directivo de la escuela.

c. Acompañamiento pedagógico.

MINEDU (2016), a través de la Resolución de Secretaria General N° 08, establece la finalidad del acompañamiento pedagógico y dice, es una acción de formación docente en servicio, en el ámbito del Ministerio de Educación.

A partir de este planteamiento dada por Ministerio de Educación, queda establecido que el acompañamiento pedagógico, es una estrategia de formación del docente en servicio centrada en la escuela, la misma que mediada por el acompañante promueve en los docentes -de manera individual y colectiva- la mejora de su práctica pedagógica a partir del descubrimiento de los supuestos que están detrás de ella, la toma de conciencia e implementación de los cambios necesarios para forjar de manera progresiva su autonomía profesional e institucional y la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. En este sentido se entiende que el acompañamiento pedagógico.

- Es una estrategia de “formación en la acción” que se desarrolla en la misma institución educativa donde laboran los docentes impulsando procesos reflexivos que permiten aprender de la propia experiencia y construir saber pedagógico.
- El acompañante pedagógico tiene un rol de “mediador de la reflexión crítica” individual y colectiva. Desarrolla estrategias para ayudar a los docentes a deconstruir su práctica pedagógica (esto es a analizarla para determinar sus componentes, los supuestos que la sustentan y su pertinencia en el contexto de la institución educativa donde laboran). A partir de ello, los docentes construyen nuevos saberes y desarrollan su dominio pedagógico.
- El acompañamiento pedagógico tiene tres propósitos: contribuir al desarrollo profesional docente (con real incidencia en las prácticas pedagógicas); el fortalecimiento de la institución educativa (a través de procesos de mejora continua) y lograr incidencia favorable en los aprendizajes de los estudiantes. (Minedu, 2017, p.9).

Para contribuir con la efectividad del acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica puede hacerse uso de la práctica colectiva, las comunidades profesionales están orientadas a la transformación de la escuela, también funcionan como grupos interactivos en relación a intereses comunes para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, el desarrollo profesional docente y la mejora permanente de la institución, y estas son: Grupos de interaprendizaje (GIA), talleres, pasantías, jornadas pedagógicas, entre otras. Asimismo, resulta importante enfatizar durante el desarrollo de esta asesoría, el uso pedagógico del tiempo, de herramientas pedagógicas, de materiales y recursos educativos, haciendo uso de la Ficha de Monitoreo, cuya información permitirá identificar logros y aspectos críticos para la toma de decisiones.

Enfoque del acompañamiento pedagógico.

Minedu (2016) a través de la RSG N° 008 . 2016 –MINEDU, determina que el Acompañamiento Pedagógico se hará considerando el enfoque: crítico reflexivo. No es un proceso evaluativo ni punitivo, sino un proceso que busca la mejora continua a través del uso de prácticas colaborativas entre los docentes y el director de una institución educativa. Este proceso se ejecuta a través del diálogo y del intercambio de experiencias, sobre la base de la observación y evaluación del trabajo en el aula, desarrollo, la relación profesional entre el equipo directivo y los docentes, se caracteriza principalmente por ser horizontal y respetuosa, sin niveles de superioridad o jerarquía. En este sentido, la comunicación es abierta, asertiva y empática, y se desarrolla en un clima de respeto y confianza mutua.

Características del acompañamiento pedagógico.

El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio presenta las siguientes características:

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

Importancia del acompañamiento pedagógico a nivel de la institución educativa.

El acompañamiento pedagógico es importante en el desarrollo de la institución educativa, por las siguientes razones:

- Favorece la institucionalización de nuevas prácticas de formación docente, basadas en el trabajo colaborativo entre pares y la autoformación.
- Promueve el aprendizaje situado en los docentes, es decir, responder a los problemas concretos que enfrentan los docentes de la institución educativa.
- Permite que los aprendizajes se conviertan en hábitos profesionales.
- Permite la integración de la formación como parte del trabajo diario de los docentes.
- Es implementado por el equipo directivo y el especialista de formación, actores que conocen de primera mano las demandas y necesidades formativas de sus docentes.

Permite desencadenar procesos de mejora continua del servicio educativo al interior de las instituciones educativas.

Proceso de acompañamiento pedagógico

Para nuestro caso el acompañamiento pedagógico presenta las siguientes etapas:

- **Visita en aula y/o espacios educativos.**

Es la principal forma de intervención en la práctica docente, tienen como objetivo de mejorar y fortalecer su desempeño a partir de la observación de una sesión de aprendizaje en aula.

- **Reunión de reflexión sobre la práctica.**

En el día de la visita al aula, el acompañante y el acompañado, de acuerdo a la coordinación efectuada, se reúnen para dialogar en torno a la observación realizada en la se busca identificar fortalezas y debilidades del desempeño observado según descriptores establecidos en las rubricas de observación, así como, de las situaciones que promueven la reflexión y compromisos asumidos. Conjuntamente buscaran alternativas para fortalecer los aspectos de la práctica pedagógica que se requiera, con miras a mejorar el nivel detectado, de acuerdo a la rúbrica de observación.

Instrumentos del acompañamiento pedagógico.

- **Rubrica de observación.**- el director tendrá con instrumento la rúbrica de observación, que describe una serie de acciones o práctica docente de acuerdo a niveles de progresión que van desde el grado 1 hasta el 4. Dicho instrumento permite detectar el nivel en la que se encuentra el profesor de aula que es acompañado a partid de dicha observación se propone una serie de actividades de mejora paulatina.

- **Cuaderno de campo.**- Es la herramienta pedagógica que permite recoger los principales aspectos incidentales acontecidas durante el proceso de acompañamiento, los que pueden ser materia de la próxima reflexión. Constituye una herramienta central para la identificación de las evidencias y aspectos críticos que ocurren durante la visita al aula y/o espacios educativos, que orienta y facilita de manera articula con la rúbrica de observación.

2.2.2. Desempeño docente.

Olivares, M. (2014), mencionó que el desempeño docente, es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como rendimiento laboral o méritos laborales. El desempeño se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización.

El docente es actor principal del sistema educativo, su función es la formación de los estudiantes. En él se concentra toda una cultura organizativa y pedagógica, en la escuela se destaca el papel de docente como formador y mediador de los aprendizajes, el cual materializa su labor a través de sus roles de planificador, evaluador y ejecutor de la política educativa.

El desempeño en términos generales es la percepción de la recompensa y el esfuerzo realizado, sustentado en las habilidades y capacidades de las personas y su percepción del papel que ejecutan (Chiavenato, 1999). Por otra parte, manifiesta que el desempeño posee una metodología y un conjunto de instrumentos que permiten evaluar la competencia del personal. En este caso, el centro de análisis es el docente, que es evaluado a menudo por el personal directivo, el supervisor y otros.

El desempeño docente y el profesionalismo docente.

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. De forma llana, cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las

descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.

Cuando se visualiza en los nuevos instrumentos de evaluación diseñada por el Ministerio de Educación, podemos concluir, que el desempeño docente, es el proceso de movilización de las capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos.

La profesionalización docente es sin duda el paradigma que actualmente genera más consenso al abordar la labor docente, esto se explica porque ha encontrado la manera de flexibilizar sus límites y permite la entrada de caracterizaciones docentes diversas, sin embargo, esta asimilación no ha logrado ser sustantiva, en el mejor de los casos es nominal, lo que trae consigo la simplificación y/o malinterpretación de conceptualizaciones sobre docentes.

En sus orígenes, la labor del maestro se ubicaba en relación con la vocación; esta forma de mirar a los docentes tiene, según Tenti (2008) tres componentes: innatismo (el docente nace no se hace), desinterés o gratuidad (no cobras por ello, si naciste para ser maestro entonces debes ejercer tu misión lejos de cualquier racionalidad instrumental) dignidad reconocida (es consecuencia de los otros componentes). La vocación fue el origen de la designación del docente en tanto categoría social, sin embargo, al tiempo que el gremio de los maestros fue creciendo y caracterizándose por la razón instrumental, se hizo necesario construir una nueva forma de definirlos y es ahí cuando aparece la noción de profesión.

Un profesional se define por ostentar conocimientos adquiridos en un proceso de formación, además, dedica su trabajo al desarrollo de esa actividad para la cual fue

formado y vive de ello. Por otro lado, goza de autonomía para fijar las reglas que rigen su trabajo y para definir los criterios con que se evalúa (Tenti, 2008).

Esta definición de profesional sin duda tomó como base aquella que Weber (citado por Ballesteros 2007) ofreció en Economía y sociedad, según la cual, por profesión se entiende la peculiar especificación, especialización y coordinación que muestran los servicios prestados por una persona, fundamento para la misma de una probabilidad duradera de subsistencia o de ganancia.

Después del modesto repaso tanto a la noción de vocación como a la de profesión, es importante poner de relieve sus límites analíticos. Mientras que la vocación apela a características intrínsecas e irracionales del sujeto para ensalzar su labor dignificándolo, la profesión encuadra al sujeto en una lógica racional donde cada uno de los momentos que lo definieron, fueron elegidos.

Desempeño docente y calidad educativa.

Ahora bien, un último elemento a considerar en la ecuación es la calidad educativa y su relación con el desempeño docente; en dicha relación algunos establecen que éste es el único factor que importa para explicar la calidad educativa: Con la implementación de las reformas educativas en los últimos años y la introducción de las mediciones nacionales e internacionales del aprendizaje de los estudiantes, el concepto se amplió pero, en esta ocasión, se instaló la idea de desempeño docente igual a logro académico de los estudiantes. Por lo tanto, se asumió implícitamente que el docente es el único factor para el aprendizaje de los alumnos y, en consecuencia, responsable de los malos resultados educativos (Robalino, 2005, p.11).

En nuestro país la incursión de la calidad educativa se legitimó a partir de la reforma educativa de 2007, en la que se instauró dicho concepto como el estandarte del actual discurso educativo, al grado de incluirse en la Ley General de Educación. En términos

prácticos es el docente quien, principalmente, está experimentando las consecuencias de la reforma educativa, lo que lleva a pensar que, de acuerdo con el informe que la OREALC/UNESCO. sobre la situación educativa de países de América Latina y el Caribe, son ellos quienes determinan la calidad educativa “...el pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores y mejores resultados académicos.

Desempeño docente y aprendizaje de los estudiantes.

¿Cuáles son las prácticas de los maestros peruanos en las aulas y cómo contribuyen al aprendizaje?

El Ministerio de Educación (Minedu), en diversos estudios realizado a concluido lo siguiente: una plana de profesores completa, directores y subdirectores asignados, una dotación completa de recursos y materiales educativos, y relaciones cercanas con los órganos burocráticos intermedios correspondientes. Adicionalmente, desde el 2007 estas escuelas reciben capacitación y acompañamiento en aula de un programa privado de mejoramiento de la comprensión lectora. En resumen, se trata de escuelas típicas de las grandes ciudades capitales que se encuentran en mejores condiciones que sus pares más pequeñas o en ciudades más alejadas de la capital.

Los estudios citados se basan fundamentalmente en la teoría sociocultural del aprendizaje desarrollada a partir de los planteamientos del psicólogo del desarrollo Lev Vygotsky (1896-1934); en particular, en su concepción de una zona de desarrollo próximo entendida como la diferencia entre el nivel de desarrollo real —determinado por la posibilidad de resolver un problema de manera independiente— y el nivel de desarrollo potencial —determinado por la posibilidad de resolver un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otros pares más capaces— (Vygotsky 1978). Así, Gallimore y Tharp (1992), por ejemplo, manifiestan que el aprendizaje es más profundo, significativo

y duradero cuando se combinan tres factores: (i) el trabajo colaborativo entre estudiantes y maestros que incluye la discusión; (ii) la implementación de actividades instruccionales que se vinculan de manera significativa con la experiencia y los conocimientos previos de los estudiantes; y (iii) un tipo de instrucción caracterizada por el diálogo y que ocurre en la zona de desarrollo próximo planteada por Vygotsky —es decir, un diálogo caracterizado por el “andamiaje”^{2/} (scaffolding) provisto por el docente o sus pares, a un estudiante. En este marco, las variables e indicadores tomados en cuenta para el registro de los eventos de las aulas visitadas fueron los siguientes:

- a. Clima de aula promovido por el docente a partir de su trato a los estudiantes. ¿El docente trata a los alumnos con respeto? ¿Fomenta su participación? ¿Incentiva su atención?
- b. Organización de la sesión. ¿Cómo estructura el docente la sesión? ¿Define el docente momentos y transiciones claros en su sesión? ¿Cómo organiza a los estudiantes para el trabajo? ¿Usa el docente el tiempo de manera efectiva? ¿Qué materiales están disponibles y cómo se usan?
 - a. Prácticas instruccionales. ¿Cuáles son las actividades instruccionales principales que realiza el docente? ¿Qué tipo de preguntas formula y con qué finalidad? ¿Qué eventos de lectura se desarrollan en el aula? ¿Qué tipo de actividades de escritura se generan en el aula? ¿Qué tipo de retroalimentación proporciona el maestro a los estudiantes? ¿Qué tipo de participación oral se da en el aula?

El estudio confirmó nuestra hipótesis inicial, según la cual, por paradójico que parezca, las prácticas de los docentes de nuestra muestra de escuelas públicas primarias no se enfocan en la construcción de aprendizajes. Ello no quita, sin embargo, que puedan apreciarse diferencias importantes entre las ciudades observadas, como ya hemos venido señalando. Sin duda, la situación de las escuelas en Arequipa es mejor que en las otras tres

ciudades; sin embargo, esto se aprecia básicamente en el clima de aula y el uso del tiempo. Ayacucho e Iquitos, por otro lado, destacan por su dificultad para mantener un clima de aula positivo así como por la cantidad de interrupciones durante las sesiones de clase.

En lo que respecta a las prácticas propiamente instruccionales, como el planteamiento de preguntas, la producción oral o escrita por parte de los alumnos, y la presencia de momentos de diálogo, crítica, reflexión y retroalimentación, la situación es lamentablemente muy homogénea entre todas las ciudades. Nuevamente en Arequipa, sin embargo, apreciamos algunos elementos positivos como el acompañamiento del docente a los estudiantes mientras estos desarrollan alguna actividad, así como la ausencia de eventos de dictado y copiado. Parte del objetivo de este estudio fue plantear algunas ideas con respecto a las posibles conexiones entre las prácticas docentes y los aprendizajes de los estudiantes. Si observamos los resultados obtenidos por los estudiantes desde el 2006 en las evaluaciones censales de estudiantes (ECE) administradas por el Minedu, podemos apreciar que a nivel regional Arequipa logra mejores resultados que Piura, mientras que Ayacucho y Loreto se ubican en los lugares más bajos de la tabla. Las evaluaciones tomadas por el programa de comprensión lectora en el que participan las escuelas de este estudio muestran resultados muy similares a los del Minedu. Al respecto, un elemento que destaca en nuestra investigación es la homogeneidad de las prácticas docentes a pesar de las diferencias de contextos y condiciones: en casi todas nuestras observaciones encontramos prácticas docentes mecánicas, repetitivas y poco estimulantes que no propician aprendizajes. No creemos que las pocas diferencias positivas encontradas en las acciones de los docentes en Arequipa sean suficientes para explicar sus mejores resultados. De hecho, sería interesante ahondar en los contextos históricos, culturales y sociales de

cada uno de los ámbitos que hemos trabajado para hallar algunos elementos que expliquen mejor las diferencias entre ellos.

Los maestros no orientan sus prácticas pedagógicas a la construcción de aprendizajes debido a su limitada formación, la confusión generada por procesos de reforma del sistema, y aspectos culturales y sociales propios del sistema educativo en el Perú.

Visión de la práctica docente

La renovación de la práctica pedagógica se sustenta en una visión transformadora que permita transitar de la enseñanza tradicional a la producción del conocimiento. Los principales tránsitos que se demanda de la docencia son:

- **Enfoque sobre el aprendizaje:** Transito de la asimilación acrítica de conocimientos al principio de la participación activa del estudiante en la producción del conocimiento.
- **Enfoque sobre el sujeto que aprende:** Transito de una percepción subvaluada y prejuiciosa del que desempeña el rol de aprendiz, al de un conocimiento y valoración tanto de su potencial y su diversidad como de su autonomía.
- **Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje:** Transito del espacio reducido y sobrepautado del aula como espacio privilegiado del aprendizaje, al espacio mayor del entorno, la cultura y los diversos procesos locales como oportunidades válidas de desarrollo de capacidades.
- **Enfoque sobre la pedagogía:** Transito de una enseñanza reducida a la transmisión oral a una enfocada al desarrollo de capacidades en un contexto de interacción y comunicación continua.
- **Regulaciones institucionales:** Transito de creencias, hábitos y reglas que contienen la acción de los docentes e instituciones educativas, a reglas y acuerdos que impulsan y facilitan las nuevas dinámicas de enseñanza aprendizaje.

Visión de la profesión docente.

Esta segunda opción es la que evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, 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. Y es una función éticamente comprometida. Éstas son las características que la docencia comparte con otras profesiones.

Por otra parte, la docencia se distingue en particular por tres dimensiones integradas entre sí: pedagógica, cultural y política.

Marco del Buen Desempeño Docente.

El Marco de Buen Desempeño Docente se basa en una visión de docencia para el país. En ese sentido, se ha construido una estructura que posibilite expresarla evitando reducir el concepto de Marco a una de lista de cotejo. A continuación presentamos esta visión de docencia y los elementos que componen el Marco. La estructura de este 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.

El Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, Marco del Buen desempeño docente R.M. 0547, 2012), 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. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la

sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.

a. Propósitos del marco.

Minedu (2012) establece en el Marco del Buen Desempeño Docente, establece los siguientes propósitos:

- Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

b. Dominios del marco.

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la

gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente, y el desarrollo de su profesionalidad:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes. - Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

c. Competencias docentes.

Para efectos del presente documento, se ha establecido 9 competencias, y esta entendido como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos; no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer las cosas con calidad, raciocinio, manejo de unos fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones.

d. Los desempeños.

Para efectos de este documento, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona, y se ha establecido cuarenta (40) desempeños.

Instrumento de evaluación del desempeño docente.

El Sistema de Evaluación Docente tiene un carácter sistemático y continuo que le da al maestro la posibilidad de perfeccionar sus acciones educativas en el proceso de enseñanza aprendizaje, y mejorar los estilos, métodos y procedimientos de trabajo para un aprendizaje más significativo de los alumnos. Los docentes son conscientes de la labor que tienen y están dispuestos a que se les ayude y oriente; consideran que la evaluación del desempeño es un factor que promueve su desarrollo y potencia la superación profesional, a partir de los resultados de su trabajo.

Una de las razones en la concepción de la evaluación es la de ver este proceso como la forma de identificar las potencialidades y necesidades del maestro y establecer así, desde su puesto de trabajo, las estrategias de superación. También permite evidenciar a los docentes sus capacidades pedagógicas y didácticas, las cuales pueden ser aprovechadas en la proyección de los Planes de Mejoramiento de las instituciones educativas.

De ahí que el principio fundamental de la evaluación es su carácter sistemático y continuo, en donde los niños y las niñas son el centro del proceso docente. Para lograr este objetivo, los directivos de las instituciones escolares desarrollan un acompañamiento metodológico a los maestros, y evalúan periódicamente los resultados de los estudiantes. De igual forma, los directivos interactúan con los docentes durante el año escolar, de manera que cuando se realice la evaluación final, cada uno de ellos esté consciente de la asistencia recibida, los logros obtenidos y los aspectos que deben perfeccionar en próximas etapas.

Minedu (2018) estableció la observación del aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Los cinco desempeños que se han considerado para este instrumento, incluyen aspectos sustantivos y

observables en el aula, vinculados al dominio dos: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).

¿Cuáles son los desempeños a evaluar con la nueva rubrica?

- **Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.** Promueve el interés de los estudiantes por las actividades propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
- **Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.** 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.
- **Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.** 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.
- **Propicia un ambiente de respeto y proximidad.** 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.
- **Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.** Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo dirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.
-

Estructura de la rúbrica.

Según el manual de aplicación de rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente, su valoración es de la siguiente manera:

Cada uno de los cinco 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 (muy deficiente)
- › Nivel II (en proceso)
- › Nivel III (suficiente)
- › Nivel IV (destacado)

Los *niveles III y IV* están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo, que sean respetuosos entre ellos, se muestren interesados en las actividades de aprendizaje propuestas, etc.). En el *nivel II*, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente de este nivel. Finalmente, en el *nivel I*, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II. (Minedu, 2018, p.5).

2.3. Definición de términos básicos

Acompañamiento: Dentro del ámbito docente existe lo que se conoce como acompañamiento pedagógico, es un término que se utiliza para referirse a un recurso que tiene como objetivo conseguir el fortalecimiento de los docentes a nivel profesional. Se trata, por tanto, de un diálogo o un intercambio de ideas y experiencias entre profesores para poder lograr mejores resultados en el aula. La finalidad de esta herramienta es alcanzar una mejora notable en lo que es calidad de aprendizaje de los estudiantes.

Calidad Educativa: El Ministerio de Educación del Perú en su propuesta de la reforma educativa ha determinado que calidad educativa debe ser entendida como la reflexión sobre el proceso de aprendizaje, éstas deben ser estandarizadas y su revisión debe ser para una mejora continua, es decir, calidad educativa es una mejora continua de logros de aprendizaje.

Desempeño docente: Es el conjunto organizado de conceptos, valores, aptitudes, destrezas, expresados del comportamiento del docente para el logro del comportamiento educativo en la intervención del docente con el alumno en el aula.

Evaluación del desempeño docente: La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

Monitoreo: Es un proceso mediante el cual se reúne, observa, estudia y emplea información para luego **poder** realizar un seguimiento de un programa o **hecho** particular.

Retroalimentación: Como tal, la retroalimentación se aplica prácticamente a cualquier proceso que involucre mecánicas semejantes de ajuste y autorregulación de un sistema. En este sentido, también se la conoce con el nombre de **realimentación**, **retroacción** o, en inglés, *feedback*.

Una retroalimentación puede ser positiva o negativa, dependiendo de las consecuencias que tengan dentro del funcionamiento del sistema. La **retroalimentación negativa** ayuda a mantener el equilibrio del sistema, mientras que la positiva lo afecta. En este sentido, la **retroalimentación positiva** está asociada a procesos de evolución, crecimiento o cambio, donde el sistema se inclina hacia un nuevo equilibrio.

Rubricas de evaluación: Una rúbrica es un conjunto de criterios y estándares, generalmente relacionado con los objetivos de aprendizaje. Evaluar un nivel de desempeño o una tarea se trata de una herramienta de calificación utilizada para realizar evaluaciones objetivas; un conjunto de criterios y estándares ligados a los objetivos de aprendizaje usados para evaluar la actuación de alumnos en la creación de artículos, proyectos, ensayos y otras tareas. Las rúbricas permiten estandarizar la evaluación de acuerdo con criterios específicos, haciendo la calificación más simple y transparente.

La rúbrica es un intento de delinear criterios de evaluación consistentes. Permite que profesores y estudiantes, por igual, evalúen criterios complejos y objetivos, además de proveer un marco de autoevaluación, reflexión y revisión por pares. Intenta conseguir una evaluación justa y acertada, fomentar el entendimiento e indicar una manera de proceder con en el aprendizaje/enseñanza consecuente.

Pensamiento Crítico: El termino pensamiento crítico “**Critical Thinking**” en inglés, se ha venido desarrollando a lo largo de los últimos 2,500 años y empezó a tener una gran relevancia a mediados del siglo pasado. Vamos a ver qué hay detrás de este término y porque deberías empezar a desarrollar esta habilidad y aplicarla sobre tu vida. Pero primero vamos a ver una lista de nombres de personas que aplicaban este concepto: Sócrates, Aristóteles, Albert Einstein, Pablo Picasso, Isaac Newton, Leonardo da Vinci, René Descartes, William James. Esta es solo una lista bastante corta de personas que aplicaron el pensamiento crítico en sus vidas y que hoy son conocidos como **pensadores profundos** o **pensadores críticos**. Estas personas generaban sus propias respuestas en base a sus pensamientos, que eran el resultado de aplicar esta forma de pensar. Pero para que quede más claro vamos a ver una definición y vamos a ver cómo podemos aplicar esta herramienta tan poderosa en nuestra vida.

El pensamiento crítico es un proceso intelectual que se basa en el **análisis, síntesis** y / o la evaluación de la información obtenida de, o generado por, la observación, la experiencia, la reflexión, el razonamiento o la comunicación, como una guía para la creencia y la acción.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

H1 Existe relación significativa entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.

3.1.2. Hipótesis específicos

H1 Existe correlación significativa del monitoreo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.

H2 Existe relación significativa del monitoreo pedagógico y el desempeño docentes en su dimensión desarrollo profesional y la identidad docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018

3.2. Variables

V1

Monitoreo pedagógico

V2

Desempeño docente

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
V1 Monitoreo pedagógico	Acompañamiento	Fortalece las competencias pedagógicas del docente
	Monitoreo	Identifica logros y aspectos críticos para corregir y optimizar resultados. - Involucra activamente al estudiante en el proceso de aprendizaje
V2 Desempeño docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico - Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.
	Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica profesional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo.

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la investigación.

Hernández, R (2014), en relación al enfoque cuantitativo dijo: utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

En la presente investigación se buscó demostrar la correlación entre las dos variables, monitoreo pedagógico y su influencia en el desempeño docente.

4.2. Tipo de investigación.

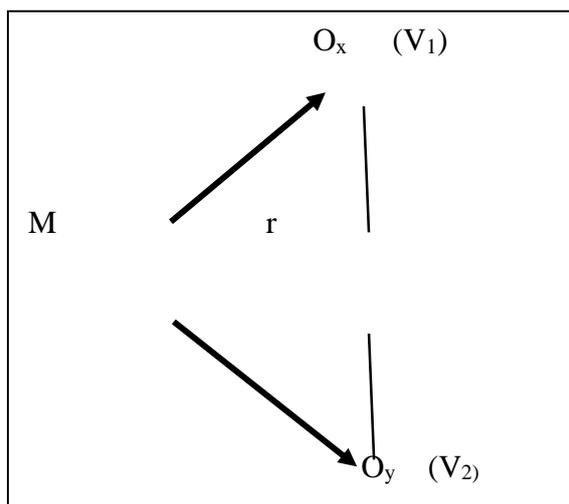
El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicativo.

Hernández, R (2014), indica que la investigación aplicada es una solución eficiente y con fundamentos a un problema que se ha identificado. Así mismo, la investigación aplicada requiere obligatoriamente de un marco teórico, sobre el cual se basará para generar una solución al problema específico que se quiera resolver.

Y el nivel de investigación fue descriptivo correlacional. Y el método empleado fue descriptivo, por describir y medir la relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docente.

4.3. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación fue no experimental, al respecto Hernández (2014), dice: Investigación no experimental Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.



Donde:

M = Muestra

O_x = Variable I

O_y = Variable II

r = Relación entre variables.

4.4. Población y muestra

El universo de la población docente estuvo constituido de veintidós (22) docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 20066 “Simón Bolívar” de Oyón; de los cuales, para los fines de la presente investigación se ha determinado una muestra censal de cuatro (4) docentes del primer grado de primaria, por lo tanto, la muestra ha sido no probabilístico.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

Técnicas.

Las técnicas empleadas fueron: la observación, el procesamiento de información, cuya base es la interpretación y análisis del desempeño.

Instrumentos.

Los instrumentos utilizados fueron: el cuaderno de campo y/o registros de acciones, su aplicación fue a través de la observación, luego se realizó la interpretación teniendo

en cuenta, las rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente, referido sólo al dominio dos (2) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, del Marco del Buen Desempeño Docente, finalmente se llenó la ficha de observación de desempeño docente en aula, asignando el puntaje final correspondiente.

4.6. Tratamiento estadístico de los datos.

En la presente investigación se utilizó las siguientes distribuciones estadísticas:

Estadística descriptiva

- Medidas de tendencia central: Promedio o media aritmética.
- Medidas de dispersión o desviación estándar

Estadística inferencial

- Erro estándar de la diferencia de medias. T de tuden.

Para el cálculo de la distribución estadística, se utilizará el Software SPSS 25.

Capítulo V

Resultados

5.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Las rubricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente, su ficha de evaluación (monitoreo) al desempeño docente en aula y su cuaderno de campo (registro de acciones) han sido diseñados por el Ministerio de Educación y su aplicación es en todos los órganos desconcentrados, Dirección Regional de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) e Instituciones Educativas. Su fin es la evaluación del desempeño docente en aula, para determinar su permanencia en el magisterio nacional del profesor. El Ministerio de Educación, ha convocado a todos los directores y sub directores designados por concurso público, para la orientación del manejo de las Rubricas de observación para la evaluación del desempeño docente al mismo tiempo se le aplicó dichos instrumentos a los directores, los que aprobaron fueron certificados para evaluar a los docentes de su institución educativa. (Ver anexo, certificado de acreditación).

También los especialistas en educación de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), a nivel nacional, han sido evaluados en dos etapas con los mismos instrumentos, las que aprobaron han sido certificados para ejecutar la evaluación de desempeño docente de permanencia. Y las que siguieron aprobando están participando con especialista formadores. Las mencionados instrumentos, en el año 2016 han sido consideradas seis rubricas, en el 2017 después de una revisión por los especialistas del Ministerio de Educación han sido consideradas sólo cinco rubricas y son las que se está utilizando para la evaluación a los docentes del nivel inicial a lo largo y ancho del Perú. Además para la familiarización en su utilización el Ministerio de Educación, a través de la Resolución de Secretaria General N° 078 – 2017 – MINEDU, ha dispuesto que las mencionadas rubricas sea utilizado para los procesos de formación docente, seguimiento y monitoreo a la mejora

del desempeño docente, y en general en los procesos de desarrollo docente, según corresponda.

5.2. Presentación y análisis de los resultados.

Tabla 1

Primer Monitoreo, 1ra. Ficha de evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

Primer Monitoreo	
Profesora	Nivel de logro
Profesora 1° A	14
Profesora 1° B	10
Profesora 1° C	12
Profesora 1° D	9
Promedio	11,25

Fuente: 1ra. Ficha de evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

El resultado del primer monitoreo: la docente del primer grado “A” tiene un desempeño satisfactorio, las docentes del primero “B”, “C” y “D” tienen un desempeño en proceso, el promedio del nivel de logro es de 11,25, considerado como situación en proceso.

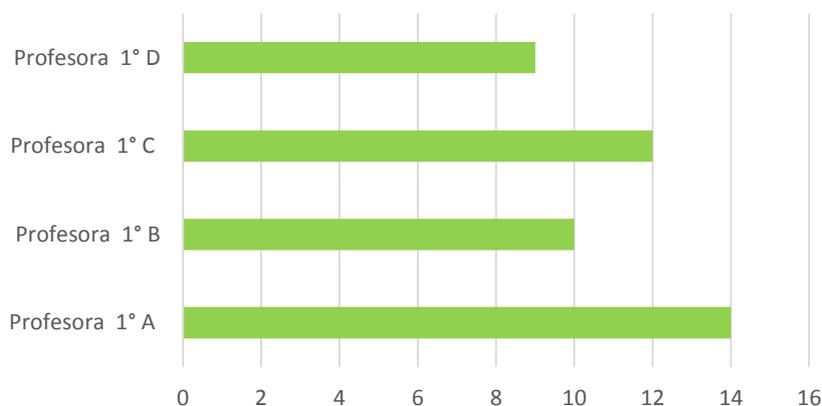


Figura 1. El gráfico de barras nos ilustra el resultado del primer monitoreo, y poder interpretar el nivel de logros de cada una de las profesoras de primera grado de primaria.
Fuente: 1ra, Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

Tabla 2*Acciones de acompañamiento*

Acciones de acompañamiento		Nº jornadas
1	Reunión de reflexión sobre las debilidades y	4
2	Elaboración de sesiones de aprendizaje colegiadas	4
4	Desarrollo de sesiones compartidas	4
5	Jornadas de reflexión sobre los logros y limitaciones mostradas en las sesiones de	4

Después del primer monitoreo se tenía conocimiento del nivel de logros en relación al desempeño docente de las profesoras del primer grado de primaria de la Institución Educativa N° 20066 “Simón Bolívar” de Oyón. De la operacionalización de la variable 1, como dimensión se tiene el acompañamiento, la aplicación de esta dimensión es con la finalidad de fortalecer las debilidades halladas en el desempeño docente, la duración tienen un tiempo aproximado de 30 días hábiles, en su aplicación participaron dos profesionales, una especialista en formación docente y el investigador. Al finalizar las rutas de trabajo antes mencionada, se aplicó el segunda segundo monitoreo.

Tabla 3*Segundo Monitoreo, 2da. Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria*

Segundo Monitoreo	
Profesora	Nivel de logro
Profesora 1° A	18
Profesora 1° B	15
Profesora 1° C	16
Profesora 1° D	17
Promedio	16.5

Fuente: 2da. Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

El resultado del segundo monitoreo evidencia la docente del primer grado “A”, “B”, “C” y “D” tiene un desempeño satisfactorio. Cuyo promedio es de 16,5, equivalente a 3,3 puntos, para considerarse en situación aprobado se requiere igual o mayor que 2,6 según la escala determinada por el ministerio de educación.

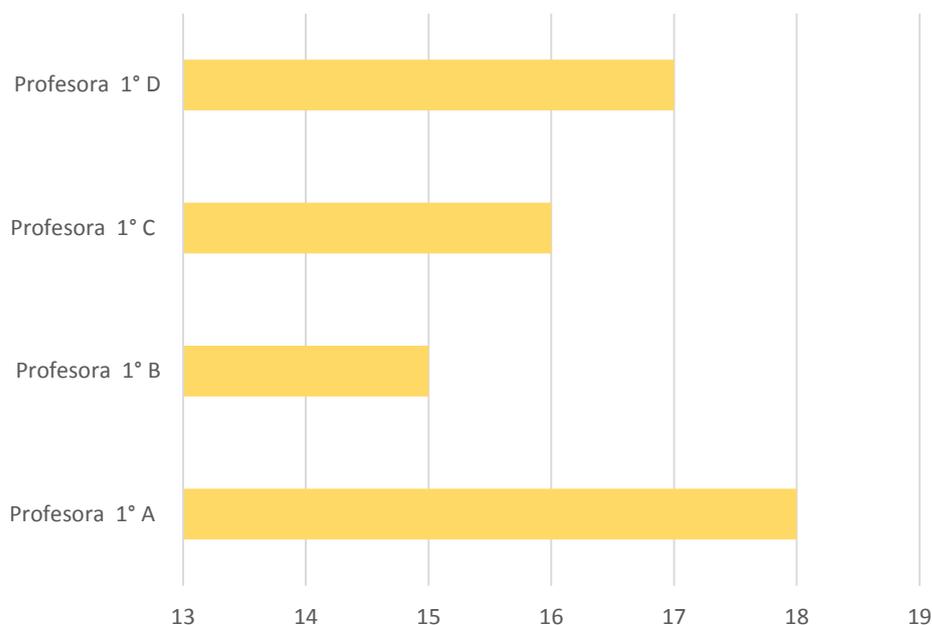


Figura 2. Los resultados del segundo monitoreo se presenta de manera gráfica para su mejor interpretación, por ser más ilustrativo.

Fuente: 2da. Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

Tabla 4

Comparación del nivel de logro

Comparación del nivel de logro		
Profesoras	Primer Monitoreo	Segundo Monitoreo
Profesora 1° A	14	18
Profesora 1° B	10	15
Profesora 1° C	12	16
Profesora 1° D	9	17
Promedio	11.25	16.5

Fuente: 1ra. y 2da. Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

Conociendo los resultados del primer y segundo monitoreo, se realizó la comparación entre los puntajes del nivel de logro y los promedios, en el primer monitoreo sólo una docente esta en el nivel satisfactorio y en condición de aprobado; pero en los resultados del segundo monitoreo las cuatros docentes se encuentra en el nivel satisfactorio y en condición de aprobado.

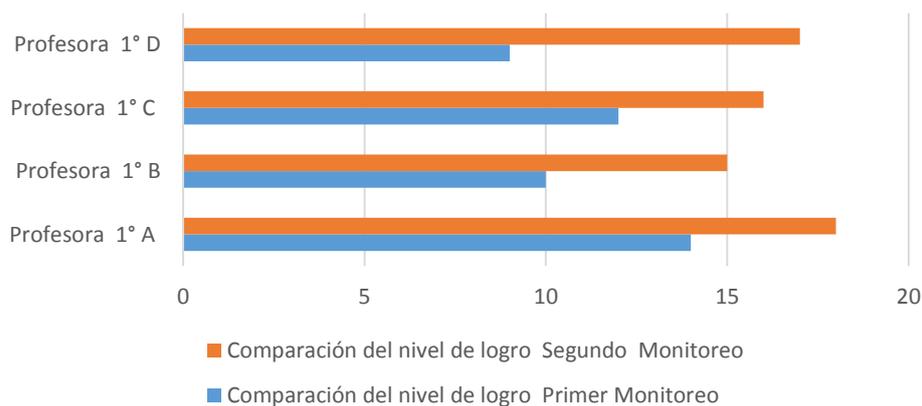


Figura 3. El gráfico ilustra los resultados obtenidos de la comparación del primer monitoreo con los resultados del segundo, el avance es de nueve puntos porcentuales.

Fuente: 1ra. y 2da. Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

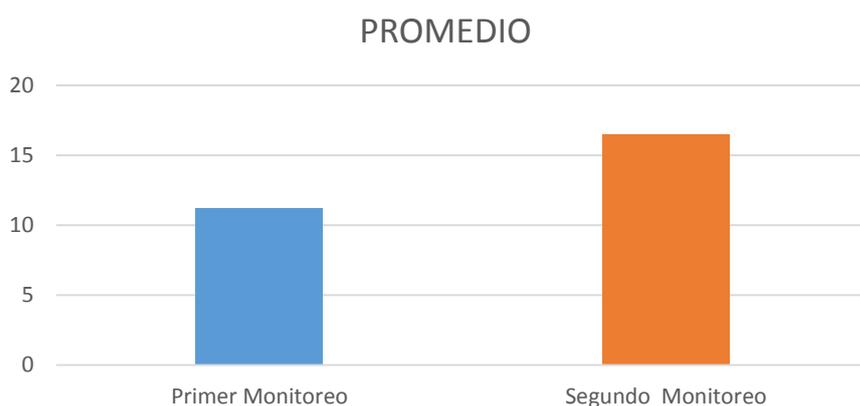


Figura 4. De igual manera, esta figura compara gráficamente el promedio obtenido del resultado del primer monitoreo con los resultados del segundo monitoreo y el crecimiento es de 5,25 puntos porcentuales.

Fuente: 1ra. y 2da. Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

Tabla 5*Resultado primer monitoreo*

Resultado primer monitoreo			
			Desv.
	N	Media	Desviación
Nivel logro	4	11,250	2,2174
N válido (por lista)	4		

La tabla presenta de desviación estándar de los resultados del primer monitoreo, que es de 2,217 ; la cual se aleja mucho del 0, por lo tanto se concluye que hay una elevada dispersión, y represente que los grupos observados tienen un desempeño profesional muy heterogéneo

Tabla 6*Resultado segundo monitoreo*

Resultado segundo monitoreo			
			Desv.
	N	Media	Desviación
Nivel de logro	4	16,500	1,2910
N válido (por lista)	4		

La tabla presenta de desviación estándar de los resultados del segundo monitoreo, que es de 1, 2910 ; la cual tiene mayor aproximación al 0, por lo tanto se concluye que disminuye la dispersión, y represente que los grupos observados tienen un desempeño profesional más homogéneo. Aplicada la estadística inferencia de los dos resultados del primer y segundo monitoreo, para el cual se utilizó el software de IBM SPSS 25, con ello se calculó la prueba de normalidad, y es como sigue el resultado.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

Prueba de normalidad							
	Acompañamie nto	Kolmogorov-Smirnov ^a Estadístico	gl	Sig.	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Nivel de logro	antes	,214	4	.	,963	4	,798
	después	,151	4	.	,993	4	,972

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 8*Normalidad (Nivel de logro)*

Normalidad (Nivel de logro)		
P valor “antes” = 0,798	>	$\alpha = 0.05$
P valor “después” = 0,972	>	$\alpha = 0.05$

Conclusión: La significación en ambas variables es mayor a 0.05. Por lo

tanto, las variables del nivel de logro de ambos grupos se comportan

Para determinar el comportamiento de normalidad se utilizó el método Shapiro-

Wilk, por que las muestras son pequeñas, menor o igual a 30, en este caso son cuatro.

Tabla 9*Prueba de muestras independientes*

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		95% de intervalo de confianza de la diferencia				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
Nivel de logro	Se asumen varianzas iguales	1,929	,214	-4,092	6	,006	-5,25000	1,28290	-8,38914	-2,11086
	No se asumen varianzas iguales			-4,092	4,82	,010	-5,25000	1,28290	-8,58426	-1,91574

Tabla 10*Igualdad de varianza*

P valor = 0,214	>	$\alpha = 0.05$
Conclusión: La significancia es de 0,214 y es mayor a 0,005, se concluye que la varianza son iguales.		

Tabla 11*Prueba T de Student*

P valor = 0,006	>	$\alpha = 0.05$
Conclusión: P valor es 0,006 y mayor a 0.05. Por lo tanto, no existe una diferencia significativa entre la media de la calificación de ambos grupos, entonces se rechaza la H_0 Y determina aceptar la H_1 . Por existir una relación		

Tabla 12*Primer monitoreo de la práctica profesional por desempeño*

Primer monitoreo de la práctica profesional por desempeño				
Profesoras	Involucra activamente al estudiante en el proceso de aprendizaje	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico	Evalua el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Promedio
Profesora 1° A	3	2	3	2.67
Profesora 1° B	2	1	1	1.33
Profesora 1° C	3	2	2	2.33
Profesora 1° D	2	1	1	1.33
Promedio	2.5	1.5	1.75	1.92

Fuente: 1ra, Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria. De acuerdo a las rubricas para la evaluación del desempeño docente, cada rubrica tienen un valor de 4 puntos, y se aplica 5 rubricas, el puntaje debe ser de 20, la misma que debe ser dividido entre 5, el puntaje mínimo aprobatorio es de 2,6.

En función a dichas consideraciones, los resultados del primer monitoreo por desempeño, sólo una profesora tiene nota aprobatoria, las tres profesoras tienen nota desaprobatoria, la cual indica que su desempeño en aula presenta debilidades.

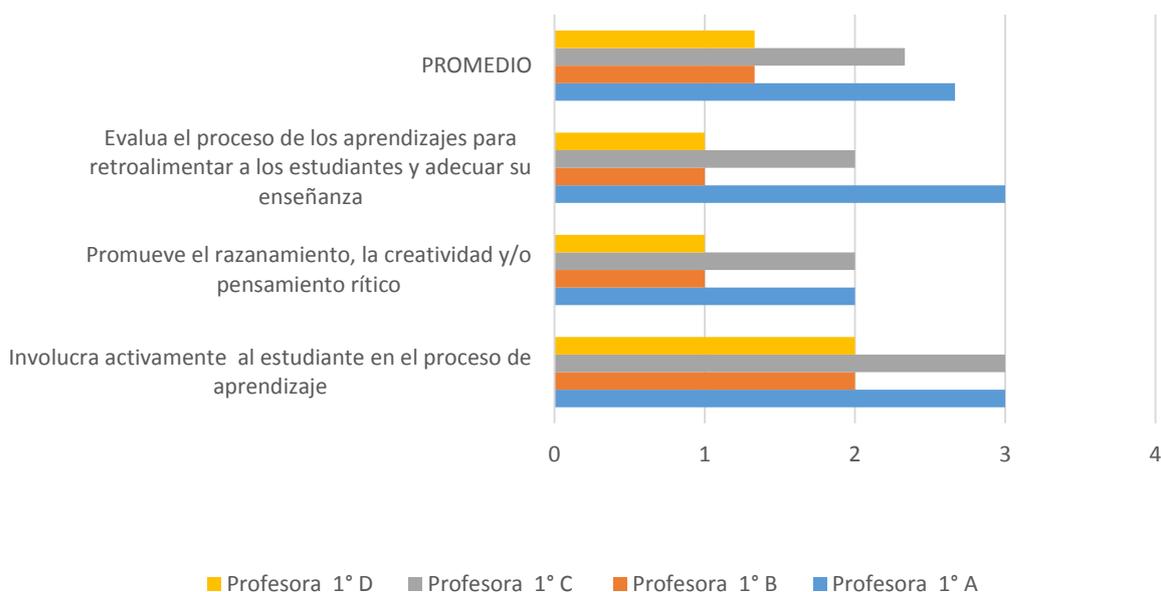


Figura 5. Primer monitoreo por desempeños

La figura ilustra los resultados del primer monitoreo por desempeño, de esta manera se puede concluir que el desempeño de tres profesores es deficiente.

Tabla 13

Segundo monitoreo de la práctica profesional por desempeño

Segundo monitoreo de la práctica profesional por desempeño

Profesoras	Involucra activamente al estudiante en el proceso de aprendizaje	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico	Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Promedio
Profesora 1° A	3	4	3	3.33
Profesora 1° B	3	3	2	2.67
Profesora 1° C	3	3	3	3.00
Profesora 1° D	3	4	3	3.33
Promedio	3	3.5	2.75	3.08

Fuente: 2da. , Ficha evaluación de desempeño aplicado a las profesoras del primer grado de primaria

Después de un proceso de reflexión de las profesoras del primer grado sobre su práctica profesional y desarrollo de procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, se realizó el segundo monitoreo, los promedios son: de la profesora del 1° A 3,33, del 1° B 2,67; del 1° C 3,00 y del 1° D 3,33 y el promedio general es de 3,08. Todas las profesoras tienen nota aprobatoria y eso muestra que tienen mejor dominio de los desempeños en el aula.

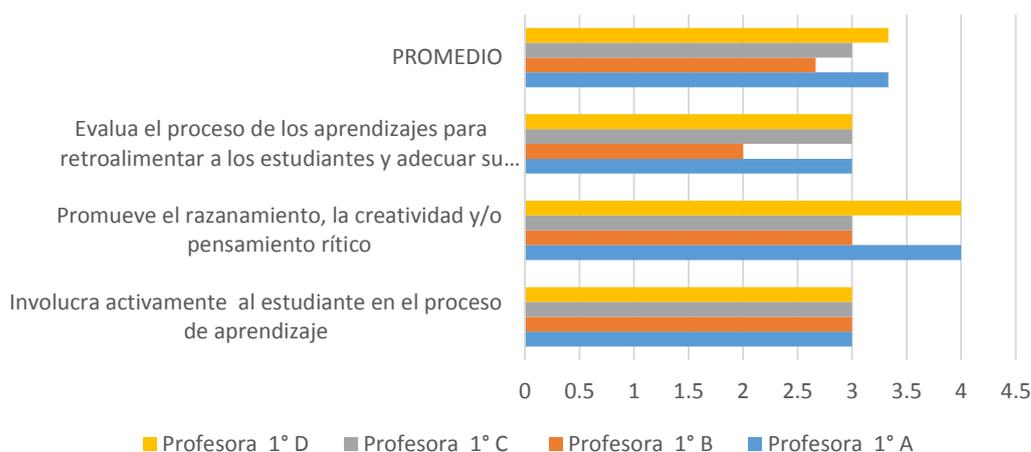


Figura 6. Segundo monitoreo por desempeños

La figura muestra la evolución del promedio por desempeño de cada profesora del primer grado, concluyendo, que después de un proceso de reflexión. La tendencia es de mejora y diferencia entre cada uno de ellos es de sólo 0,63 puntos porcentuales.

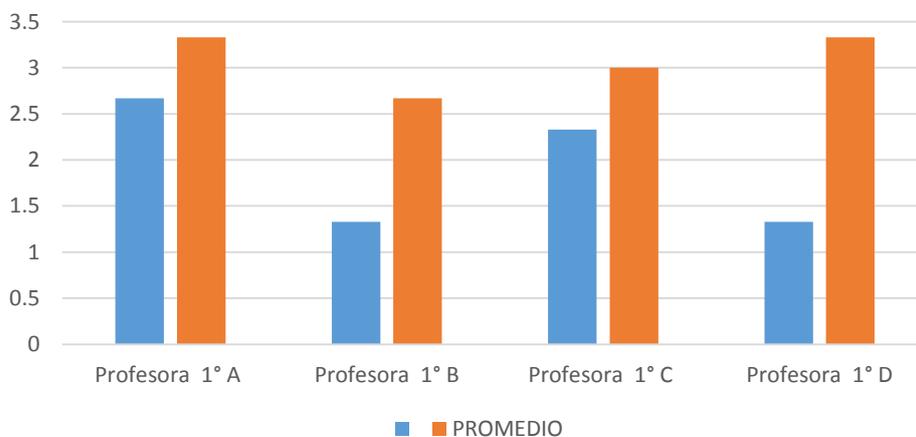


Figura 7. 1er. y 2do. monitoreo por desempeños

A través de la figura se comparó los promedios por desempeño de las profesoras del primer grado, Si comparamos el promedio de los primeros resultados, la diferencia es de 1,34 puntos porcentuales, entre el mayor y mejor puntaje. Y en los resultados del segundo monitoreo, la diferencia es de 0,63 puntos porcentuales, entre el de mayor y menor puntaje. La cual muestra a mayor y mejor acompañamiento, es mejor, más estable, y más el desempeño docente es más homogéneo, se concluye que los aprendizajes es igual para todos los estudiantes.

5.3. Discusión de resultados

En el trabajo de campo se ha constatado, con precisión, los objetivos planteados en la investigación, siendo el propósito fue conocer la relación que existe entre en monitoreo y acompañamiento y el desempeño docente.

El monitoreo y el acompañamiento son la base para obtener mejores resultados de aprendizaje es una herramienta que garantiza la sostenibilidad de un buen desempeño docente en el aula.

En nuestra investigación se tiene como objetivo general determinar la relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante la aplicación de la estadística inferencial, como: la prueba de normalidad, donde el P valor “antes” es igual a 0,798 y el P valor “después” es igual a 0,972, en ambos casos son mayores a 0,005, es decir la dos variables se comportan normalmente; cuando se aplica la prueba de igualdad de varianza el P valor es igual a 0,214 la misma que es mayor a 0,005, esto demuestra que la varianza son iguales y finalmente al aplicar la prueba T de Studen, como P valor o la significancia es igual a 0,006 la misma que es mayor a 0,005, este resultado que nos indica que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Estos resultados coinciden con la investigación realizada por Del Castillo Narro (2008), en su tesis: *Calidad de los componentes del desempeño docente y niveles de logro académico de los alumnos*, quien llega a las siguientes conclusiones: Los resultados obtenidos permiten evidenciar que a nivel descriptivo existen deficiencias notorias en el componente propedéutico, praxis didáctica de contenidos, praxis didáctica formal, clima de trabajo, y evaluación de su desempeño; asimismo, en la mayoría de los alumnos se observa deficiencias moderadas en su logro académico conceptual, procedimental y actitudinal. Del mismo modo se comprueba que existe correlación significativa entre la calidad de los componentes del desempeño docente y los niveles de logro académico de los alumnos. Así mismo determina que el Plan de Supervisión Pedagógica es el instrumento clave referido al proceso técnico de orientación y asesoramiento, instituido para optimizar las actividades pedagógicas. Está centrado en el mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, el desempeño profesional de los docentes, y el ofrecimiento de la oportuna y consistente información, para una acertada toma de decisiones.

Entendida así, la supervisión pedagógica garantiza una acción más enriquecedora y formativa, facilitando un trato más humano con todos los agentes y actores educativos; dando pase a la creatividad y criticidad, dejando de lado la búsqueda de errores para mal juzgar y sancionar.

Este instrumento de gestión educativa se constituye en la piedra angular del desarrollo de la institución educativa, y durante su ejecución viabiliza las acciones concordantes con las normas legales y vigentes. De esta manera se plantea identificar el nivel de relación existente entre la aplicación del Plan de Supervisión Educativa (PSE) y el nivel de desempeño docente. Asimismo, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante el uso de la prueba producto momento de Pearson, se encontró que la aplicación del Plan de Supervisión Educativa (PSE) se encuentra relacionada con el nivel de desempeño

docente ($r = 0,60$), siendo el valor de significancia igual a 0,000 ($p < 0,005$), resultado que nos indica que existe relación significativa entre las variables estudiadas.

Estos resultados coinciden con la investigación de Callamamani (2013) en su tesis: *La Supervisión Pedagógica y el desempeño laboral de los docentes*, quien llega a las siguientes conclusiones: La supervisión pedagógica 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 0.863 entre los factores de estudio. El monitoreo pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se halló un P valor 0.000 un nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.810 entre los factores de estudio. 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.

Obtenida los resultados del primer monitoreo y el segundo monitoreo se calcula el comportamiento de la desviación estándar o el nivel de dispersión en relación a los resultados del nivel de logro del desempeño docente de las cuatro docentes. La desviación estándar del primer resultado es igual a 2, 2174, hay mayor dispersión y la desviación estándar del segundo resultado es igual a 1, 2917, hay menor dispersión. Si aproximáramos estos dos resultados al "0" diremos que el más próximo es el segundo resultado, esto determina que las acciones de seguimiento aplicadas ha permitido homogenizar el desempeño docente en las cuatro aulas del primer grado. Por lo tanto, las oportunidades educativas es igual para todos los estudiantes del primer grado.

Por último, después de hacer un análisis comparativo del ejercicio docente en aula por desempeños, después de un proceso de reflexión sobre su práctica profesional de modo individual y colectivo, los resultados estadísticos muestran: en el promedio del primer

resultados, la diferencia es de 1,34 puntos porcentuales, entre el mayor y mejor puntaje; y en los resultados del segundo monitoreo, la diferencia es de 0,63 puntos porcentuales, entre el de mayor y menor puntaje. La cual muestra a mayor y mejor acompañamiento, es mejor, más estable, y más semejante en el desempeño docente en aula.

Conclusiones

- 1) Después del análisis realizado se puede determinar que existe correlación entre el monitoreo y al acompañamiento pedagógico y el nivel de desempeño docente, el P valor o la significancia es igual a 0,006 la misma que es mayor a 0,005, esto demuestra relación significativa entre las variables estudiadas.
- 2) Las acciones de seguimiento aplicadas permite homogenizar el desempeño docente en las diferentes aulas, por lo tanto, las oportunidades educativas es igual para todos los estudiantes del primer grado.
- 3) La reflexión del docente sobre su práctica profesional de modo individual y colectivo, mejora considerablemente en el manejo de los procesos: Involucra activamente al estudiante en el proceso de aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico, Evalúa el proceso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, esto garantiza la mejora la mejora del desempeño docente en aula con sostenibilidad.

Recomendaciones.

- 1) Las acciones de monitoreo y acompañamiento en la institución educativa debe realizarse en el marco del enfoque crítico reflexivo, porque es un proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula, también porque identifica logros y debilidades de la práctica a fin de optimizarla. También, es importante la figura del liderazgo pedagógico, si realiza las acciones de monitoreo y acompañamiento con pertinencia los resultados mostraran cambios positivos en las prácticas pedagógicas de los docentes,
- 2) El desempeño docente, entendido como, valores, aptitudes, destrezas, expresados del comportamiento del docente para el logro del comportamiento educativo en la intervención del docente con el alumno en el aula, debe ser con ponderación y mística, porque el profesora es el guía que enciende la antorcha en el pensamiento del estudiante y la tendencia debe ser que día a día debe fortalecer el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico de los estudiantes. Tarea impostergable del magisterio nacional del Perú.

Referencias

- Ballesteros, A. (2007). *Max Weber y la sociología de las profesiones*. Universidad Pedagógica Nacional. México.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organización que aprende. Promesas y realidades*. Madrid: Editorial la Muralla.
- Calero, M. (1995, abril). *Administración educativa a*. Lima, Perú: Abedul.
- Calero, M. (199). *Supervisión educativa integral*. Lima, Perú: Abedul.
- Cebotarev, Eleanora A. (2003) *El enfoque crítico: una revisión de su historia, naturaleza y algunas aplicaciones*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, vol. 1, núm. 1, enero - junio, 2003. Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud. Manizales, Colombia. *Disponible en:*
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77310105>
- Ishikawa, K. (1977). *¿Qué es control total de calidad? La modalidad japonesa*. Colombia: Versalles.
- Ministerio de Educación (2012). *Resolución de Secretaría General N° 547-2012-ED, que aprueba el Marco de Buen Desempeño del Docente*, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Resolución de Secretaría General N° 304-2014-MINEDU que aprueba el Marco de Buen Desempeño del Directivo*, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2016). *Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU que aprueba la Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica*, Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2016). *Resolución Ministerial N° 627-2016 -MINEDU que aprueba las Normas y Orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2017 en Instituciones Educativas y Programas Educativos de la Educación Básica*, Lima, Perú.

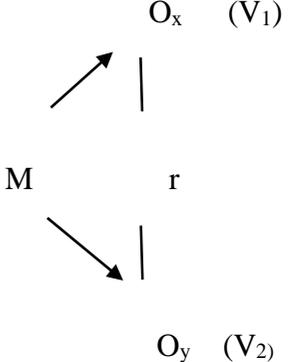
- Ministerio de Educación (2017). *Enfoque crítico reflexivo opara una nueva docencia*, Orientaciones para el diálogo reflexivo de acompañamiento pedagógico, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2017). *Resolución de Secretaria Genreal N°078 – 2017-MINEDU, Aprueba el instrumento pedagógico denominado “Rubricas de observación de aula”* , Lima, Perú.
- Murillo, F. J. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Un estudio comparativo entre 50 países de América y Euroipa. UNESCO. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.*
- Murillo, F. J. (2006). *Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. Revista electrónica iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación, 4(48), 11-44.* Obtenido <http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2.pdf>
- Murillo, P. (1999). *El aprendizaje del profesorado y los procesos de cambio.* Mergablum. Edición y Comunicación, S. L.
- Olivares, N. (2014). *Los instrumentos de gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa César Vallejo de Pamplona Baja del distrito de Juan de Miraflores, UGEL N° 01 - 2014.* Tesis para optar el grado de Maestro, mención Medición y Evaluación de la Calidad Educativa, Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Marroquín, R. (2008). *La supervisión educativa como proceso de gestión institucional participativa en los centros de Educación Básica Alternativa de la UGEL 06.* Tesis para optar el grado académico de Maestro, mención Tecnología Educativa, Escuela de Post Grado de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.

- Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Tesis para optar el grado académico de Maestro, mención Gestión y Administración Educativa, Escuela de Post Grado de Universidad Nacional San Agustín, Arequipa.
- Robalino, M. (2005). *¿Actor o protagonista? Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente*. En OREALC/UNESCO Editor. Protagonismo docente. En el cambio educativo. Revista Prelac N°1. (6-23). Santiago: AMF
- Hernandez, Fernandez y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico. McGraw Hill.
- Tenti, E. (2008) *Sociología de la profesionalización docente*. Disponible en:
<http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sansformation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>
- Valdés, H. (2004). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador*. Tesis para optar el grado de Doctor. La Habana, Cuba.

Apéndices

Apéndice A
Matriz de consistencia
Monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología	Población y muestra
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe del monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el grado de relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H1 Existe relación significativa entre el monitoreo pedagógico y el desempeño docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.</p>	<p>V. 1</p> <p>Monitoreo Pedagógico</p> <p>-</p> <p>Acompañamiento</p> <p>- Monitoreo</p> <p>V. 2</p> <p>Desempeño docente</p>	<p>Enfoque</p> <p>La investigación fue Cuantitativo.</p> <p>El tipo</p> <p>Fue de tipo aplicado</p> <p>Nivel</p> <p>Fue descriptivo</p> <p>correccional</p> <p>Diseño</p> <p>La investigación fue no experimental</p>	<p>Población</p> <p>La población está constituida por 22 profesores de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón en el 2018.</p> <p>Muestra</p>
<p>Problema Específico</p> <p>- ¿Cuál es la relación que existe del monitoreo pedagógico y el desempeño docentes en su dimensión preparación para el</p>	<p>Objetivos Específico</p> <p>- Establecer la relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docente en su dimensión preparación para el aprendizaje de los</p>	<p>Hipótesis Específico.</p> <p>H₁ Existe relación significativa entre el monitoreo y el desempeño docente en su dimensión preparación para el</p>	<p>- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>- Desarrollo de profesionalidad y la identidad docente.</p>		

<p>aprendizaje de los estudiantes de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018?</p> <p>-Cuál es la relación que existe del monitoreo pedagógico y el desempeño docentes en su dimensión desarrollo profesional y la identidad docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018?</p>	<p>estudiantes de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.</p> <p>- Establecer la relación del monitoreo pedagógico y el desempeño docentes en su dimensión desarrollo profesional y la identidad docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018.</p>	<p>aprendizaje de los estudiantes de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018?.</p> <p>H₂ Existe relación significativa del monitoreo pedagógico y el desempeño docentes en su dimensión desarrollo profesional y la identidad docente de los profesores del primer grado de primaria de la Institución Educativa “Simón Bolívar” de Oyón - 2018</p>		 <p>Donde: M = Muestra O_x = Variable I O_y = Variable II r = Relación entre variables.</p>	<p>Fue de cuatro profesores del primer grado</p> <p>1 “A” 1 “B” 1 “C” 1 “D”</p>
---	---	--	--	--	--

Apéndice B

Ficha técnica de los instrumentos de recojo de información

<p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuaderno de campo. 2. Rubrica de observación de aula para la evaluación del desempeño docente.
<p>Instructivo para su aplicación:</p> <p>El cuaderno de campo: se utilizará para registrar las evidencias, del docente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje, las mismas que servirán para realizar el análisis y las conclusiones para asignar el valor y determinar la ubicación del docente por su desempeño en aula en uno de los niveles especificadas en la rubricas.</p> <p>Las Rubricas : Cada uno de los cinco desempeños se valora empleando una rúbrica o permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Nivel I (muy deficiente) › Nivel II (en proceso) › Nivel III (suficiente) › Nivel IV (destacado)
<p>Aplicación:</p> <p>Para la medición de las dos variables se utilizará los mismos instrumentos, pero, en dos momentos diferentes.</p> <p>Primer momento:</p> <p>El cuaderno de campo y las rubricas, se aplicaran para la situación diagnostica y el acompañamiento del proceso de fortalecimiento y mejora del desempeño docente en el aula.</p> <p>Segundo momento:</p> <p>Su aplicación es inopinada y definitiva para medir el desempeño docente en aula.</p>
<p>Resultado final:</p> <p>La comparación de los resultados del primer momento y del segundo momento, determinará la relación de la V_1 y la V_2.</p>

Apéndice C

»Evaluación Docente

Rúbricas de observación de aula para la
Evaluación del Desempeño Docente

2018

www.minedu.gob.pe/evaluaciondocenteTU HUELLA, que sea
siempre la MEJOR.

PERÚ

Ministerio
de EducaciónTrabajando para
todos los peruanos

INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.

Promueve el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas y les ayuda a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Los aspectos que se consideran en esta rúbrica son tres:

- Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión¹.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>El docente no ofrece oportunidades de participación.</p> <p>O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > El grupo de estudiantes escucha pasivamente al docente o ejecuta con desgano las actividades que propone. Las señales de aburrimiento son frecuentes; sin embargo el docente continúa con la actividad sin modificar la dinámica. > El docente esporádicamente hace algunas preguntas, pero siempre responde el mismo estudiante, mientras los demás están distraídos e indiferentes. 	<p>El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</p> <p>El docente ofrece algunas oportunidades para que los estudiantes participen.</p> <p>Y Al menos la mitad de los estudiantes (50 % o más) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas, mientras que el resto está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.</p>	<p>El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas.</p> <p>El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y La gran mayoría de los estudiantes (más del 75 %) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).</p>	<p>El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades de aprendizaje propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.</p> <p>El docente promueve el interés de los estudiantes proponiendo actividades de aprendizaje atractivas o desafiantes que captan su atención y ofreciéndoles múltiples oportunidades de participación.</p> <p>Y Es activo en buscar que los estudiantes que no participan espontáneamente lo hagan, o en intervenir para que todos se involucren en las actividades propuestas, de modo que, si algunos muestran desgano o desinterés, el docente lo nota e intenta involucrarlos nuevamente (deliberadamente llama su atención haciéndoles algunas preguntas o invitándoles a realizar alguna tarea).</p> <p>Y Todos o casi todos los estudiantes (más del 90 %) se muestran interesados en las actividades de aprendizaje propuestas (participan activamente, están atentos, concentrados, comprometidos o entusiasmados).</p> <p>Y El docente busca que los estudiantes comprendan o reflexionen sobre el sentido de lo que están aprendiendo y/o valoren su importancia o utilidad.</p>
<p>1. En el caso de las aulas en las que se encuentran estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad, el porcentaje de estudiantes involucrados que se exige para cada nivel de logro disminuye en 10 %. De este modo, para alcanzar el nivel IV, al menos el 80 % de estudiantes deben mostrarse interesados y/o participar activamente en la sesión. Asimismo, para alcanzar los niveles III y II, se requiere que el porcentaje de estudiantes involucrados sea al menos 65 % y 40 %, respectivamente.</p>			

PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.

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.

El aspecto que se considera en esta rúbrica es el siguiente:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística 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> <p>Si el docente plantea preguntas, estas son, por lo general, retóricas (se realizan sin esperar una respuesta del estudiante) o solo buscan que el estudiante afirme o niegue algo; ofrezca un dato puntual o evoque información ya brindada, sin estimular el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.</p> <p>El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes al menos en una ocasión, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos. Sin embargo, no logra este objetivo, debido a que conduce dichas actividades o interacciones de manera superficial o insuficiente.</p> <p>A pesar de que la actividad propuesta por el docente permite, en un primer momento, que los estudiantes ofrezcan respuestas novedosas, originales o no memorísticas; la interacción pedagógica posterior es limitada o superficial, de modo que no se llega a aprovechar el potencial de la actividad para estimular el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico.</p> <p>Esto ocurre cuando, por ejemplo, el docente hace una pregunta inferencial que algunos estudiantes responden, pero no se profundizan o analizan sus respuestas; o si surgen respuestas divergentes o inesperadas, el docente las escucha, pero no las explora; o el docente valida solo las intervenciones que se ajustan a lo que él espera ("la respuesta correcta"), entre otras.</p>	<p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.</p> <p>El docente promueve de modo efectivo el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes al menos en una ocasión, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos.</p> <p>Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.</p>	<p>El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.</p> <p>El docente promueve de modo efectivo el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico de los estudiantes durante la sesión en su conjunto, ya sea a través de las actividades que propone, de sus interacciones directas con ellos o las que fomenta entre ellos.</p> <p>Si hay actividades o interacciones pedagógicas que no promueven esto directamente, son preparatorias para otras que sí lo logran.</p> <p>Para promover efectivamente el razonamiento, la creatividad o el pensamiento crítico deben observarse actividades o interacciones entre docente y estudiantes (o entre estos), en las que hay una elaboración o desarrollo sostenido y progresivo de ideas. Esto ocurre cuando los estudiantes tienen que identificar o explicar sus formas de pensar o sus acciones, comparar o contrastar ideas, argumentar una postura, tomar decisiones, resolver problemas novedosos, desarrollar un producto original, hacer predicciones, conjeturas o hipótesis, apropiarse de manera personal u original del conocimiento, entre otras.</p>

EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.

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.

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 sesión².
- 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.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>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).</p> <p>O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo.</p> <p>O El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.</p>	<p>El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental.</p> <p>El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Sin embargo, ante las respuestas o productos de los estudiantes, solo da retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta o señala dónde encontrarla) o bien repite la explicación original sin adaptarla.</p>	<p>El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.</p> <p>El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, al menos en una ocasión, da retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para mejorar o especifica lo que falta para el logro) y/o adapta su enseñanza (retoma una noción previa necesaria para la comprensión, intenta otro modo de explicar o ejemplificar el contenido o reduce la dificultad de la tarea para favorecer un avance progresivo).</p>	<p>El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda retroalimentación por descubrimiento o reflexión.</p> <p>El docente monitorea activamente la comprensión y progreso de los estudiantes, destinando al menos el 25 % de la sesión a recoger evidencia a través de preguntas, diálogos o problemas formulados a toda la clase, o bien recorriendo los grupos y revisando su trabajo o productos.</p> <p>Y Ante las respuestas o productos formulados por los estudiantes, al menos en una ocasión, da retroalimentación por descubrimiento o reflexión, guiándolos en el análisis para encontrar por ellos mismos una solución o una estrategia para mejorar o bien para que ellos reflexionen sobre su propio razonamiento e identifiquen el origen de sus concepciones o de sus errores.</p>

2. En una sesión de 60 minutos, el docente debe destinar como mínimo 15 minutos al monitoreo de la comprensión y progreso de los estudiantes.

PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD.

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.

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.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene.</p> <p>Ejemplo:</p> <p>> El docente observa que un estudiante se burla de otro; sin embargo, ignora dicha situación o le resta importancia.</p> <p>O El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes³.</p> <p>Ejemplos:</p> <p>> El docente ignora notoria y sistemáticamente a un estudiante que se dirige a él.</p> <p>> El docente utiliza apodos o apelativos descalificadores para referirse a los estudiantes.</p> <p>> El docente observa que un estudiante se burla de otro y lo humilla, y, lejos de intervenir, se ríe del niño.</p>	<p>El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p>NO OBSTANTE, es frío o distante, por lo que no logra crear un ambiente de calidez y seguridad afectiva en el aula.</p> <p>Y Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.</p>	<p>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.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo.</p> <p>Y Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.</p>	<p>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.</p> <p>Siempre emplea lenguaje respetuoso, evitando el uso de cualquier tipo de manifestación verbal o no verbal que transmita a los estudiantes sensación de amenaza o de exponerse a una situación de burla o menoscabo. Además, muestra consideración hacia la perspectiva de los estudiantes (es decir, respeta sus opiniones y puntos de vista, les pide su parecer y lo considera, evita imponerse, y tiene una actitud dialogante y abierta).</p> <p>Y Durante la sesión, es cordial y transmite calidez. Practica la escucha atenta y emplea recursos de comunicación (proximidad espacial, desplazamiento en el aula, gestos, tono y volumen de voz, entre otros) apropiados a la edad y características de los estudiantes. Si emplea el humor, este es respetuoso y favorece las relaciones positivas en el aula.</p> <p>Y Se muestra empático al comprender o acoger a los estudiantes cuando manifiestan necesidades afectivas o físicas.</p> <p>Y Si nota que hay faltas de respeto entre los estudiantes, interviene⁴.</p>

3. Si durante la sesión el docente falta el respeto a los estudiantes al menos una vez, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.

4. No se consideran aquí situaciones en las que el docente no interviene porque se resuelven rápida y positivamente sin necesidad de que él interfiera en la interacción entre estudiantes. Por ejemplo, un estudiante llama con un apelativo a su compañero; este último le dice que no le gusta que lo llame así. El primero se disculpa y dice que no lo volverá a hacer.

REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

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: formativos, de control externo, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV ⁶
<p>No alcanza las condiciones del nivel II.</p> <p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).</p> <p>O No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.</p> <p>O Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes⁵.</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Después de haber pedido varias veces a una niña que deje de conversar, la docente se acerca a ella y la jala de una de sus trenzas. > Ante el mal comportamiento de un niño, el docente lo deja sin recreo y le quita su lonchera. 	<p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos formativos y nunca de maltrato. No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla de manera discontinua, con interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos que impiden focalizarse en las actividades propuestas.</p> <p>O El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos de control externo (aunque nunca de maltrato). No obstante, la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin grandes o frecuentes interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.</p>	<p>El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, la mayoría de veces el docente utiliza mecanismos formativos. Nunca emplea mecanismos de maltrato.</p> <p>Y La mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.</p>	<p>El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p> <p>Para prevenir o redirigir el comportamiento inapropiado, el docente siempre utiliza mecanismos formativos. Nunca emplea mecanismos de control externo ni de maltrato.</p> <p>Y Toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos. La continuidad de la sesión permite avanzar en las actividades de aprendizaje.</p>
<p>5. Si durante la sesión el docente utiliza al menos un mecanismo de maltrato, esto lo hace acreedor de una marca. El hecho deberá ser reportado de acuerdo a las indicaciones del Manual del Comité de Evaluación.</p> <p>6. En este nivel, también se ubican las sesiones en las que los estudiantes presentan un buen nivel de autorregulación y buen comportamiento, por lo que no es necesario que el docente utilice mecanismos de regulación.</p>			

TU HUELLA, que sea
siempre la MEJOR.

Más información en: www.minedu.gob.pe/evaluaciondocente
Línea de atención de consultas: (01) 615 5887
Lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5:00 p.m.

Apéndice D

R.M. N° 138 – 2018 – MINEDU

Marque con una (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique se merece una marca

Ficha de monitoreo del desempeño docente					
I.E		Grado/edad		Sec.	
Docente		Fecha		Nivel	
Área		Aplicador		N° est.	
Propósito					

Niveles de logro			
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.

Rubrica 1: Involucra activamente al estudiante en el proceso de aprendizaje			
Desempeño	Aspectos	Evidencias sobre el desempeño docente	Nivel de logro
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	- Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	Interés: Actitud del docente debe ser retadora, propone actividades atractivas, interesante, desafiantes para captar la atención del estudiante, ofrece múltiples oportunidades de participación. Activo: Debe estar atento para incorporar al niño que se distrae. (Permanente durante toda la clase).	I II III

	- Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.	Proporción de estudiantes: Del 50% a + (2) ; Del 75% al 89% (3); Del 90% a + (4)	IV
	- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.	Utilidad: - Puede ser explícita. - Puede decirse a través de preguntas y repregunta. - Puede decirse relacionando con el contexto.	

Rubrica 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico			
Desempeño	Aspectos	Evidencias sobre el desempeño docente	Nivel de logro
Promueve el razonamiento la creatividad y/o el pensamiento crítico.	- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	R: Resuelve problemas	I
		C: Genera nuevas ideas y/o productos.	II
		PC: Argumentar, predecir (hipótesis), toma decisiones.	III
		La actividad e interacción: debe permitir identificar y explicar su forma de pensar.	IV

Rubrica 3: Evalúa los procesos de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza			
Desempeño	Aspectos	Evidencias sobre el desempeño docente	Nivel de logro
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.	Monitoreo: El docente emplea al menos el 25% de la sesión a recoger evidencias de avance de aprendizaje de los estudiantes,	I
	- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realizan en la sesión a partir de	Tipos de retroalimentación: - Por descubrimiento y/o reflexión, en una ocasión (4) - Descriptiva y/o adaptación, en una ocasión (3) - Elemental: si, no, el docente hace la pregunta y se responde (2)	II III IV

	las necesidades de aprendizaje identificadas.	- Incorrecta (1)	
--	---	------------------	--

Rubrica 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad			
Desempeño	Aspectos	Evidencias sobre el desempeño docente	Nivel de logro
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	Respeto: No debe agredir, discriminar y ofender. Perspectiva: Es el respeto de la idea, la opinión del estudiante. Respeta el ritmo de aprendizaje del estudiante.	I
	- Cordialidad o calidez que transmite el docente.	Ponerse a la altura del estudiante, tono de voz, mirada, gesto.	II
	- Comprensión y empatía del docente ante la necesidad afectiva o físicas de los estudiantes.	Empatía: Atiende las necesidades físicas (permiso al baño, etc.) y necesidades afectivas (consuelo en situaciones de tristeza)	III IV
- Marque SI, si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.		SI	NO

Rubrica 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes			
Desempeño	Aspectos	Evidencias sobre el desempeño docente	Nivel de logro
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	- Tipos de mecanismo que emplea el docente para regular comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula. .	Autorregulación de comportamiento: - Emplea mecanismo formativo. (m3) (t4). - Emplea mecanismo de control externo. (2) - Emplea mecanismo de maltrato. (1)	I
	- 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.	Eficacia: Es cuando la clase se desarrolla sin ningún tipo de interrupción	II III IV
- Marque SI, si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.		SI	NO

resumen					
Rubrica 1	Rubrica 2	Rubrica 3	Rubrica 4	Rubrica 5	Sub total
Puntaje total					

Apéndice E. Cuaderno de campo



UGEL N° 14
Unidad de Gestión
Educativa Local - Oyón

CUADERNO DE CAMPO: REGISTRO DE ACCIONES

I.E. N° Grado/Edad: Sección:

Docente: Fecha: / / Nivel:

Propósito de la sesión:

Área:

Desempeño	Aspectos	Evidencia sobre el desempeño docente	Nivel de logro	Preguntas para el diálogo
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. 			
	<ul style="list-style-type: none"> Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. 			
	<ul style="list-style-type: none"> Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende. 			
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 			
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. 			
	<ul style="list-style-type: none"> 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. 			

Propicia un ambiente de respeto y proximidad	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			
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular 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			

Apellidos y Nombres del Monitor

.....

Docente Monitoreado

.....