

Monitoreo y acompañamiento pedagógico para el desempeño profesional de los docentes de una Institución Educativa

Barrientos López, Patricia Emperatriz
Rojas Zúñiga, Susana Astrid
Santisteban Chévez, Dyanne
Campos Díaz, Yonira Olinda
Luna Puicon, Nancy Milagros





Barrientos López Patricia Emperatriz
Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y Guzmán
<https://orcid.org/0000-0003-4658-1181>
mpvie-279120@ugelchiclayo.edu.pe

Doctora en Educación, Magister en Psicopedagogía Cognitiva, Segunda Especialidad en Gestión escolar con liderazgo pedagógico, Bachiller en Educación, Titulada como Profesor de Educación Secundaria.



Rojas Zúñiga Susana Astrid
Colegio Emblemático San José
<https://orcid.org/0000-0003-1868-1329>
srojasz@cndesanjose.edu.pe

Docente del área de Ciencia y Tecnología de la I. E. "San José"- Chiclayo, Doctora en Educación, Magister en Docencia y Gestión Educativa, Titulada como Profesora de Educación Secundaria.



Santisteban Chévez Dyanne
Universidad Tecnológica del Perú
<https://orcid.org/0000-0002-8366-0762>
C16907@utp.edu.pe

Docente en la Especialidad de Lengua y Literatura. Magister en Gestión y Docencia Universitaria, Segunda Especialidad en Tecnología e Innovaciones Didácticas. Ponente en Programas de Formación y Capacitación organizados por el MINEDU - Perú. Docente nombrada en la I. E. N° 10781 Los Mestas – Mochumí – Lambayeque - Perú.



Campos Díaz Yonira Olinda
Universidad César Vallejo
<https://orcid.org/0000-0002-9947-2176>
ycamposd@ucv.edu.pe

Docente en la Especialidad de Matemática y Física, Economista, Magister en Docencia y Gestión Educativa, Doctora en Administración de la Educación, Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Directora designada en la I. E. N° 10781 Los Mestas – Mochumí – Lambayeque



Luna Puicon Nancy Milagros
Universidad César Vallejo
<https://orcid.org/0000-0002-2657-6572>
nlunapu@ucvvirtual.edu.pe

Licenciada en Educación. Especialidad de Lengua y Literatura. Maestría con mención en Investigación y Docencia. Docente de Educación básica y de Educación superior universitaria en las diversas universidades de la región Lambayeque, Perú. Experiencia como capacitadora en Habilidades de Lectura y escritura y Recursos tecnológicos. Especialista en Educación a Distancia.

Monitoreo y acompañamiento pedagógico para el desempeño profesional de los docentes de una Institución Educativa

Barrientos López, Patricia Emperatriz
Rojas Zúñiga, Susana Astrid
Santisteban Chévez, Dyanne
Campos Díaz, Yonira Olinda
Luna Puicon, Nancy Milagros

Collo**QUIUM**

Editorial - Centro de Formación

Barrientos López, Patricia Emperatriz
Rojas Zúñiga, Susana Astrid
Santisteban Chévez, Dyanne
Campos Díaz, Yonira Olinda
Luna Puicon, Nancy Milagros

Monitoreo y acompañamiento pedagógico para el desempeño
profesional de los docentes de una Institución Educativa

Editado por Colloquium
ISBN: 978-9942-600-35-6
Primera edición 2022

La obra fue revisada por pares académicos antes de su proceso editorial, en caso de requerir certificación debe solicitarla a: sbores@colloquium-editorial.com.

Quedan rigurosamente prohibidas, bajo las sanciones en las leyes, la producción o almacenamiento total o parcial de la presente publicación, incluyendo el diseño de la portada, así como la transmisión de la misma por cualquiera de sus medios, tanto si es electrónico, como químico, mecánico, óptico, de grabación o bien de fotocopia, sin la autorización de los titulares del copyright.

Ecuador 2022

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo de diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
VIII. PROPUESTA.....	45
REFERENCIAS.....	41

Prólogo

El objetivo fue proponer un modelo de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño de los docentes de la IE Juan Pablo Vizcardo y Guzmán de La Victoria, 2021, considerando que aun en nuestro país no se evidencian óptimos resultados. Se realizó una investigación básica, cuantitativa, de diseño descriptivo, propositiva, de tipo no experimental, transversal. Para recabar información válida y confiable, 60 docentes de educación básica de los niveles primaria y secundaria que trabajan en la IE, respondieron un cuestionario de 36 preguntas. Los resultados indicaron que el 50% de los docentes considera que el monitoreo y acompañamiento pedagógico por parte del directivo en un nivel regular y el 50 % en un nivel bueno; sin embargo, los resultados para el desempeño profesional, ubica al 75 % de los docentes en un nivel regular, 23,2 % bueno y el 1,8 % bajo. Los datos obtenidos permitieron analizar la problemática a través de software estadísticos como el SPSS y realizar la propuesta. Se concluye que la propuesta de modelo de estrategias al ser validada con juicio de expertos de forma unánime, tiene conformidad en el diseño y su aplicabilidad permitiría mejorar la práctica pedagógica de los docentes.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, los gobiernos realizan grandes esfuerzos para el fortalecimiento del ejercicio docente (Galaz et al., 2019); con el fin de aportar al desarrollo de la calidad de la enseñanza (Escribano, 2018; Quiroz et al., 2019); apoyando al desempeño del docente pero centrado en la interrelación con los estudiantes en el desarrollo de la labor docente (Franco, 2019), y han puesto la mirada en el directivo, cuando a través del monitoreo (Gorichon et al., 2020), motiva al docente en la reflexión y compromiso de cambio que se requiere (Talib et al., 2019); así mismo brindarle apoyo pedagógico (Banco Mundial, 2018).

A nivel internacional, en investigaciones sobre el monitoreo pedagógico, se ha precisado que en países del primer mundo y en países del tercer mundo de la OCDE los directores de las escuelas ocupan muy poco tiempo en juntas sobre planificación docente, tal es el caso de Shanghái (China), con un 27% y los Países Bajos, con un 11% (UNESCO, 2020). Tomando el caso de Malasia, se conoce que la supervisión directiva tiene aún deficiencias, (Khun-Inkeeree et al., 2020); en Estados Unidos, los directivos carecen de tiempo y experiencia para observar y retroalimentar la labor docente (Ridge y Lavigne, 2020) y en España, el 63 % de directivos toman medidas para apoyar a los docentes (Instituto Nacional de Evaluación Educativa, 2020).

A nivel de Latinoamérica, en Colombia los directivos no cumplen su papel de líderes pedagógicos, tampoco generan prácticas colaborativas ni proveen una retroalimentación formativa a sus docentes (Radinger et al., 2018), así mismo en Chile, las autoridades directivas necesitan reforzar aspectos como organización, didáctica y soporte a los docentes de acuerdo al contexto actual (CEPAL, 2020).

A nivel nacional, se ha precisado que los directores asumen la responsabilidad del liderazgo escolar por la mejora de los aprendizajes (Condori, 2020). Se hace notar que un 91% de escuelas primarias a través de sus directivos o equipo técnico metodológico hizo seguimiento de los resultados respecto a la experiencia educativa de los estudiantes en el lugar donde desarrollan las clases; siendo 3,8 puntos porcentuales menos en las zonas rurales respecto a ciudad con el 94,1% (INEI, 2018).

En la Región Lambayeque, el 89.4 % de directores monitorean la labor docente (INEI, 2018).

Con respecto al desempeño docente, a nivel internacional, en investigaciones realizadas, se ha indicado que los docentes calificados tanto en primaria como secundaria superan el 75%, el porcentaje más alto lo tiene Asia Central con un 98%. (UNESCO, 2020); en Jember Regency, Indonesia el desempeño docente es relativamente bajo (Hendrawijaya et al., 2020), en México el año 2017, el 98.4% de docentes obtuvieron resultados suficientes, pero al evaluar a los estudiantes no se obtuvo buenos resultados (Torres, 2018).

En América Latina, es urgente fortalecer la práctica docente y la calidad educativa (Córdor y Remache, 2019), en investigaciones realizadas en Chile y México, se da a conocer que son siempre los docentes destacados quienes se presentan a la evaluación de desempeño docente (Inclán et al., 2017). La mayoría de los profesores que trabajan de manera aislada en su sala de clases no aprovechan las oportunidades de perfeccionamiento que se ofrecen para cambiar su práctica docente (UNESCO, 2019).

A nivel nacional, la Universidad Santo Toribio Rodríguez de Mendoza, realizó una investigación sobre desempeño de sus docentes en varias de sus facultades, evidenciándose buenas prácticas, del mismo modo respecto a los docentes que son pedagogos y los que no los son, se encontró que los pedagogos son competentes en un 80% en relación a la elaboración de materiales de aprendizaje, a diferencia de los que no son pedagogos (Tapia y Tipula, 2017).

En la región Lambayeque, se realizó la evaluación de desempeño a todos los docentes con aula a cargo de las escalas magisteriales 3 a la 6 en el nivel inicial, en el cual uno de los instrumentos de evaluación fue la Rúbrica de observación de aula; se evaluó a los docentes del ciclo I y ciclo II y de un total de 235 docentes, 234 aprobaron esta evaluación y la docente desaprobada fue por ausentismo (MINEDU, 2017); sin embargo, la evaluación a los docentes del nivel de educación primaria y secundaria, a la fecha no se realiza; por lo que no existe evidencia de los aspectos relacionados al seguimiento del docente en su trabajo pedagógico.

De lo dicho previamente se enuncia la siguiente pregunta: ¿Cómo la propuesta de un modelo de estrategias de monitoreo pedagógico y acompañamiento, fortalece al desempeño profesional de los docentes de la Institución Educativa Juan Pablo Vizcardo y Guzmán de La Victoria, 2021?

Siendo el objetivo principal el de proponer un modelo de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño de los docentes de la IE Juan Pablo Vizcardo y Guzmán de La Victoria, 2021.

Como objetivos específicos tenemos: identificar el nivel de uso de las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico, diagnosticar el nivel del desempeño profesional de los docentes; elaborar la propuesta de modelo de estrategia de monitoreo y acompañamiento pedagógico que fortalece el desempeño de los docentes; y validar la propuesta de modelo de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico que fortalece el desempeño profesional de los docentes.

El presente trabajo se justificó teóricamente, porque ambas variables cuentan con soporte científico y han sido estudiadas en numerosas investigaciones, para que los docentes logren mejores resultados en los estudiantes; metodológicamente, la investigación se realizó con docentes a los cuales se aplicaron instrumentos para recabar información validada y se justificó en el aspecto legal por la necesidad que tiene el docente de ser monitoreado y acompañado para la mejora de su desempeño docente y esto se fundamenta en la Ley General de Educación 28044 del 29 de julio del 2003, y las resoluciones 0547-2012-ED emitidas por el MINEDU para el marco del buen desempeño docente de EBR; la RSG N° 304-2014-MINEDU sobre el marco del buen desempeño del directivo; y la RSG 08-2016-MINEDU que determina las disposiciones para el acompañamiento pedagógico en la Educación Básica de la Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 del 25 de Noviembre del 2012.

II. MARCO TEÓRICO

Los retos actuales de la dirección escolar son mejorar la calidad educativa; es por ello que se ha reorientado las obligaciones del directivo, de estar centrada en lo administrativo ha pasado a realizar una intervención técnica pedagógica, de seguimiento al desempeño docente de los profesores; aunque es evidente que su evolución es lenta e imprecisa, al observar los resultados (Hernández, 2020).

En El Salvador, se presentó una tesis doctoral con el fin de evaluar el ejercicio docente y apreciar su efectividad en la ejecución de las habilidades docentes. Esta es una investigación descriptiva donde participaron 262 docentes formadores, 869 estudiantes y 50 jefes y coordinadores de distintas instituciones educativas de nivel superior, todos conformaron la muestra. Se obtuvo información a través de un cuestionario, con su aplicación se pudo llegar a la conclusión de que es necesario e ineludible desarrollar un plan global de evaluación del ejercicio docente puesto que son los docentes ejes fundamentales del cambio y progreso en el ámbito educativo (Arias, 2015).

En Managua, encontramos una investigación desarrollada bajo el paradigma interpretativo o cualitativo de tipo correlacional cuya finalidad era determinar la correlación del acompañamiento pedagógico y el trabajo docente. Directores, coordinadores, docentes y estudiantes de la institución contaron como población, seleccionando como muestra 2 directores, 6 coordinadores, 4 docentes y 40 estudiantes. La entrevista fue la técnica aplicada para obtener la información, concluyendo que la correlación entre las variables es muy marcada a razón de la carencia de un plan de acompañamiento docente (Mairena, 2015).

En Chile, una investigación identificó acciones de directores que influyen en el compromiso docente de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes, una de ellas es la relacionada a la dirección y su organización y la otra tiene que ver con el apoyo al docente; para el estudio se consideraron 2.959 docentes. Se concluyó que el apoyo en el ámbito pedagógico del directivo influye en el desempeño del maestro (Horn & Murillo, 2016).

En el ámbito nacional, en Puno se desarrolló una investigación doctoral siendo el propósito determinar el grado de influjo del Monitoreo, acompañamiento e inter aprendizaje en el ejercicio docente; se utilizó un planteamiento de investigación no experimental explicativo, que fue desarrollado con una población de 84 docentes de los cuales fueron seleccionados 16 docentes y concluyó que el monitoreo tiene impacto positivo en el ejercicio docente y que el escaso monitoreo y acompañamiento, altera cumplir con el plan de monitoreo. (Bautista, 2019).

En Lima, se realizó una investigación con el propósito de probar la correlación entre el Monitoreo pedagógico y Desempeño docente, bajo una propuesta no experimental y transversal donde 243 docentes de las I. E. de la ODEC Lurín constituían la población, de los cuales 148 docentes fueron seleccionados. Este trabajo de investigación fue fundamental ya que se interesa por el conocimiento de la realidad, de diseño no experimental y transversal. Se concluyó que el ejercicio del docente tiene correlación con el monitoreo pedagógico (Coronel, 2018).

En Ancash, se ejecutó una investigación cuya finalidad fue definir los resultados que se obtendrían al aplicar un monitoreo planificado en el ejercicio docente. La propuesta de investigación se valió del método cuantitativo bajo un diseño experimental, donde 1053 docentes participaron como población y la muestra fue de 127 docentes, concluyendo que el Plan de Monitoreo Integral Pedagógico afecta considerablemente al ejercicio docente (Gomero, 2020).

Un estudio realizado en Cajamarca, tuvo por objetivo verificar la contribución de hacer monitoreo a la labor docente y como esta acción repercute en su desempeño profesional, se utilizó para el estudio un diseño cuasi experimental, a 18 docentes que conformaron la muestra, concluyendo que el monitoreo al docente contribuye de forma positiva en el desempeño profesional de los docentes (Tantaleán et al., 2016).

En Ayacucho, se investigó para determinar la influencia del monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes. Utilizó en su estudio un diseño experimental, cuasiexperimental, se aplicó una ficha de observación para la recolección de dato a una muestra que estuvo constituida por

40 docentes. Concluyéndose que el monitoreo y acompañamiento pedagógico influye de manera efectiva al desempeño docente (Mansilla, 2016).

En Chiclayo, se desarrolló un Plan de Monitoreo y Asesoramiento pedagógico con el fin de perfeccionar la práctica docente, con una investigación cualitativa, descriptiva propositiva, la población la conformaron 30 instituciones educativas y una muestra de 30 maestros, los datos se recogieron mediante una encuesta y el cuestionario, además de la técnica de la observación con instrumentos como fichas de observación, cuaderno anecdótico o lista de cotejo, finalmente se concluye que este modelo generaría un cambio en el ejercicio docente (Valdivia, 2015).

Con respecto al monitoreo, significa para la Real Academia Española supervisar o controlar algo a alguien. Esta marcha o procesamiento sistemático admite evidenciar acciones ya programadas además de su ejecución y logro de los objetivos programados (MINEDU, 2015). También, es considerado como un tratamiento ordenado y metódico que involucra condición, inserción y atención a la diversidad dando prioridad a los procesos pedagógicos para fortalecer el desempeño de los maestros (Núñez, 2019). Monitorear en un enfoque sistemático es supervisar la planificación, el aprendizaje y la enseñanza para recopilar información y se pueda mejorar las actividades pedagógicas en el entorno escolar (Miller, 2020). Es un proceso para acopiar información, luego de la observación de los procesos pedagógicos en el aula, para posteriormente las orientaciones de mejora (Valdivia, 2015), este monitoreo es realizado por el directivo quien cuenta con habilidades técnicas y personales para realizarlo de manera adecuada (Nicaquela y Assane, 2021).

¿Qué es monitoreo?					
Según RAE	Minedu (2015)	Núñez (2019)	Miller (2020)	Valdivia (2015)	Nicaquela y Assane (2021)
Supervisar o controlar algo a alguien	Proceso sistemático admite evidenciar acciones ya programadas además de su ejecución y logro de los objetivos programados.	Tratamiento ordenado y metódico que involucra condición, inserción y atención a la diversidad dando prioridad a los procesos pedagógicos para fortalecer el	Enfoque sistemático es supervisar la planificación, el aprendizaje y la enseñanza para recopilar información y se pueda mejorar las actividades	Proceso para acopiar información, luego de la observación de los procesos pedagógicos en el aula, para posteriormente las orientaciones de mejora	Actividad realizada por el directivo quien cuenta con habilidades técnicas y personales para realizarlo de manera adecuada

		desempeño de los maestros.	pedagógicas en el entorno escolar		
--	--	----------------------------	-----------------------------------	--	--

El monitoreo docente menciona Bichi (2017a), se refiere al proceso formal planificado y ejecutado en la escuela buscando investigar y comprobar el buen ejercicio de los docentes en sus aulas para finalmente brindar el apoyo y la retroalimentación, de esta manera encaminar la labor docente. El proceso de selección y estudio de la información del trabajo pedagógico como lo es el monitoreo, busca optar por decisiones pertinentes en la esfera de la educación. Asimismo, es posible decir que este es un plan sistemático que persigue recoger evidencias que demuestren la ejecución de las actividades en los plazos establecidos dentro del año académico (Rivera, 2019). Este plan es capaz de orientar a una enseñanza de calidad y como consecuencia ver logros en el aprendizaje. (Mora-Vicarioli y Castro-Granados, 2017).

El monitoreo pedagógico es una actividad orientada a producir cambios en los participantes para generar situaciones para que la labor educativa se lleve a cabo con la calidad que se espera (Rivera, 2019) y estos cambios se llevan a cabo con el acompañamiento pedagógico cuya finalidad es buscar en el docente la reflexión sobre su quehacer pedagógico, siempre con un trato horizontal y de confianza con quien monitorea (UNESCO, 2019). Se busca con esto su liderazgo pedagógico.

Para Patterson & Patterson (2004) el docente líder es:

aquel docente que trabaja con sus colegas con el propósito de mejorar la enseñanza y el aprendizaje, ya sea de modo formal o informal. Los profesores líderes formales son, generalmente, identificados por el director escolar. Ellos suelen ser jefes de departamento, coordinadores de grado o ciclo, líderes de equipos, mentores para los nuevos profesores, asesores o miembros de equipos para el desarrollo del currículum. Los profesores líderes informales son reconocidos por sus compañeros debido a su credibilidad, capacitación o capacidad para establecer relaciones” (p. 74).

El acompañamiento pedagógico busca ofrecer asesoría, respetando los saberes previos que tiene el maestro, mediante una planificación contextualizada a la realidad, continua e interactiva, con el fin de orientar en la mejora de su enseñanza y garantizar aprendizajes de calidad, lo que conlleva a también al crecimiento de la gestión de la escuela (INEI, 2014).

Como teoría explicativa del monitoreo tenemos a la contingencia de Fred Fiedler; psicólogo austriaco, llamada también de la efectividad del liderazgo, precisa que de acuerdo a cómo se encuentra la situación de la organización se debe aplicar un estilo de liderazgo; además, que el trabajo que desempeña cada institución u organización es muy singular de tal manera que las condiciones tanto internas como externas serán las causales del éxito o fracaso del empleo de las diferentes técnicas administrativas (Torres, 2020). Esta teoría propone obtener alta productividad grupal, pero con un líder que emplea el aspecto socioemocional para influir en las personas que lo rodean en la organización para lograr los propósitos de la organización.



- Las condiciones serán las causales del éxito o fracaso.
- Se debe emplear el aspecto socioemocional.

<https://cutt.ly/2JOp4Zd>

Otra de las teorías que sustentan al monitoreo tenemos a la Teoría de la Gestión Escolar de Pilar Pozner. Señala que en el proceso se establecen condiciones para prevenir, planear, administrar, monitorear y verificar cómo se desarrollan los procesos de enseñanza aprendizaje. El seguimiento a la labor docente no solo se debe centrar en lo administrativo, sino que las acciones que se tomen, deben ser consensuadas, surgir de acuerdos, compromisos, con la finalidad de conocer la realidad y plantear prioridades para conseguir la calidad educativa; buscar el trabajo en colectivo para lograr la misión que se orienta al aprendizaje de los alumnos (Pozner, 2006).



- Se establecen condiciones para prevenir, planear, administrar, monitorear y verificar.
- Debe haber consenso para la toma de decisiones.
- Buscar el trabajo colectivo

<https://cutt.ly/cJOmVHM>

La importancia del monitoreo al docente radica en el propósito de supervisar, revisar o constatar las acciones planificadas, el empleo de los insumos y el resultado del trabajo propuesto desde la planificación (Aucca, 2021), esto con la finalidad de brindar el acompañamiento para la retroalimentación necesaria en pro de acrecentar la calidad de la función docente; así como sus resultados y eficacia (Gadzhieva et al., 2017).

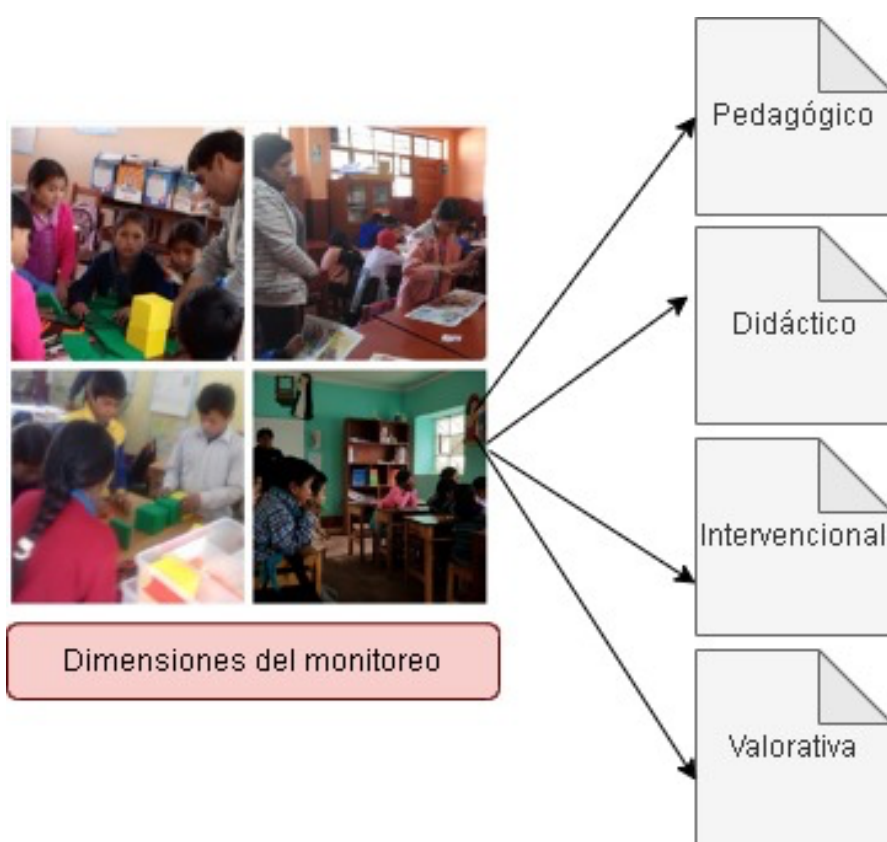
En relación a los tipos de monitoreo se encontraron tres tipos de monitoreo especificados por su propósito: *monitoreo de cumplimiento*, para asegurar que se cumplan ciertos estándares formales de educación, *monitoreo de diagnóstico* para determinar la relación esfuerzo-costo en la medición de los logros educativos de los alumnos y *supervisión del rendimiento*, comparar escuelas y distritos educativos (Komar et al., 2019).

Con respecto a las características del monitoreo pedagógico (Aucca, 2021), señala que es oportuno, adecuado y metódico, pues hace un trabajo sistemático y estructurado sobre las prácticas pedagógicas de cada docente. Por otro lado, tiene un sentido instructivo, participativo, didáctico, motivador y adaptable. Este proceso impulsa el desarrollo docente, incentiva al trabajo colaborativo compartiendo vivencias bajo ambientes que promuevan respeto, responsabilidad y familiaridad. Por último, es constante y global pues camina de la mano desde el momento de la planificación hasta la evaluación y de forma permanente.

Las características del monitoreo pedagógico especificadas por el Ministerio de Educación precisa que es sistemático y pertinente, porque a partir de conocer las fortalezas y debilidades del docente, estos se organizan para realizar un seguimiento a su práctica pedagógica; también, considera que es flexible y gradual, ya que respeta las necesidades de aprendizaje del maestro ofreciéndole diversas alternativas; como otra característica se menciona que es formativo, motivador y participativo; porque al brindarse en un clima de confianza, y promoviendo espacios de reflexión, motiva al docente para fortalecer su crecimiento profesional, al compartir e intercambiar sus experiencias con sus pares en el trabajo colegiado; y

por último considera que es permanente e integral; porque se da de manera continua, apoyando siempre al maestro en su labor, desde la planificación hasta la evaluación (MINEDU, 2014) .

Con respecto a las dimensiones del monitoreo, existen cuatro dimensiones: la dimensión pedagógica, didáctica, de intervención y valorativa (Tantaleán et al., 2016). También, se consideran las dimensiones pedagógica, del enfoque crítico reflexivo y de acompañamiento (Gomero, 2020). Otras dimensiones para el monitoreo son la planificación del monitoreo, el recojo de información y el análisis de la información (Valdivia, 2015).



En el presente estudio se consideraron para la variable de monitoreo pedagógico tres dimensiones: *dimensión pedagógica*, en el que se considera verificar la planificación; contextualizada según las competencias priorizadas, evaluar el desempeño en el aula; verificando su rol mediador con los estudiantes; comprobar los avances de los estudiantes a través de la verificación del registro de evidencias. Una segunda dimensión es la de *autoevaluación* que pertenece al enfoque crítico reflexivo, por medio de la cual el docente evalúa su ejercicio docente a través de la reflexión, como lo menciona (Ortega, 2019; Anijovich y Capelletti, 2018); los docentes deben desarrollar la estrategia del establecimiento reconocer

sus fortalezas y debilidades (Agreda y Perez, 2020). Producto de la autorreflexión, el monitor puede recoger la información sistematizada (Aryani et al., 2017).

La tercera dimensión la de *acompañamiento*, donde el maestro recibe asistencia técnica y retroalimentación de manera virtual o presencial, ayuda permanente que debe darse en un ambiente de confianza, recibiendo el respaldo para mejorar su enseñanza (Gomero, 2020). El ambiente laboral propicio es un factor determinante en la labor docente, motiva al trabajo colaborativo o en comunidades de aprendizaje (Ruiz et al., 2015; Galán, 2017). Todo respaldo pedagógico al docente se verá reflejado en el aprendizaje de sus alumnos y en la satisfacción laboral.

Con respecto al desempeño docente tenemos que es la demostración de responsabilidad y entrega en la labor de formación educativa, formar parte de la planificación y gestión para lograr desarrollar competencias en los estudiantes constituye un ejemplo de buen desempeño docente (Urbina et al., 2017). Al hablar del desempeño de los maestros, de manera general, se habla de cómo el docente realiza su trabajo en todos sus aspectos, relacionado específicamente con la función que ejerce en el recinto donde imparte sus clases, en el lugar donde vive y en la Institución educativa (Alberca, 2018).

Producto de la globalización, el rol del maestro en la escuela actual ha cambiado y por lo tanto su práctica pedagógica debe ser pertinente, al modo en que los estudiantes aprenden en la actualidad, en tal sentido la evaluación del desempeño docente se torna compleja y diversa, donde se tiene que evidenciar que el docente es competente cuando logra que sus estudiantes alcancen los aprendizajes esperados (Gálvez y Milla, 2018).

Desempeñarse profesionalmente promueve una formación integral y general de aprendizajes permanentes constituyendo un componente indispensable para mejora de la calidad educativa (Escribano, 2018), en el ámbito educativo, el desempeño docente ha cobrado importancia, para la cual el docente es visto como un profesional calificado, competente académicamente, con habilidades sociales y comunicativas desarrolladas, creativo, comprometido con su trabajo y con su continuo crecimiento profesional (Hartinah et al., 2020).

Uno de los elementos más dinámicos considerados por las instituciones educativas como medios que repercuten en el desenvolvimiento del maestro para

lograr aprendizajes en los estudiantes es el liderazgo (Andriani et al., 2018), a este factor se le suma el ejercicio docente, el cual es considerado en primer lugar de importancia. (García-Garnica, 2018) y agregamos algunos agentes externos como los reconocimientos que motivan al ejercicio docente (Martínez-Chairez et al., 2016).

La propuesta planteada por Valdés (2009), como la teoría de la evaluación del desempeño de los maestros, consistió en la planificación y construcción de una plataforma después de recoger información sobre el accionar de docentes, directores, padres y alumnos y su ejercicio docente. Bajo esta teoría se propone disponer tres tipos de modelos de calidad de docente, en primer lugar, el docente que trabaja en la obtención de productos a través del constante monitoreo y evaluación de los resultados obtenidos por los estudiantes. Un segundo modelo es el que está basado en el desempeño del docente en el ambiente de trabajo donde interactúa con los estudiantes y en último lugar el modelo del accionar reflexivo que busca el perfeccionamiento de la labor docente (Tobón, 2005).

El PEN (2007) y MBDD (2012); consideran que el reconocimiento del trabajo docente genera el impulso a querer enriquecer su labor y la calidad de los saberes y aprendizajes de los estudiantes reglamentados en el Proyecto Educativo Regional (PERLAM, 2007), por su lado Arias, (2015) sostiene que el servicio educativo puede ser de calidad para los estudiantes en la medida que se fomente el trabajo cooperativo y la comunicación entre los agentes que participan de este proceso.

Como proyecto del Consejo Nacional de Educación (CNE) y del Foro Educativo se dio vida a la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño y es a partir del año 2009 que se viene elaborando el documento denominado Marco de Buen Desempeño con el objetivo de tener una mirada a futuro de la docencia en nuestro país, de este evento tuvieron participación diferentes instituciones gubernamentales, educativas además de representación de cooperación técnica. Este trabajo consistente en la organización de escalas o categorías como los dominios, competencias y desempeños muy bien detallados y que serán el reflejo del perfil de un buen ejercicio docente en la EBR, estos fueron elaborados y revisados durante diversas Reuniones de Reflexión con directores y docentes de universidades e institutos pedagógicos. Por lo tanto, consensuado entre el Ministerio de Educación, docentes y la sociedad constituyendo un material decisivo

para el desarrollo integral del trabajo docente, que fomente la innovación, el saber pedagógico, garantizando la calidad de los aprendizajes al mismo tiempo el compromiso con su crecimiento como profesional (MINEDU, 2012).

Los cuatro dominios de la actividad docente reúnen un número de desempeños que persiguen formar integralmente a los educandos siendo de naturaleza ética y al servicio de la educación pública. Podemos mencionar que el primero está orientado a la planificación del trabajo docente, el segundo a la ejecución del plan de trabajo, el tercero al acoplamiento de este plan con el entorno y el último a la composición de la identidad del docente y fomento de su competencia profesional.

Respecto a las competencias docentes se indica a través del MINEDU que son nueve y son todas las capacidades que el docente logra desarrollar para poder asumir la solución a determinados problemas bajo el conocimiento, actitudes, la reflexión y la pertinencia de su accionar de acuerdo al contexto, se puede evidenciar, describir y determinar la competencia o logro de aprendizaje. De acuerdo a la forma como se efectúe las acciones designadas se podrá definir la competencia de base de la persona. Estos desempeños se caracterizan por cumplir tres condiciones que los definen, siendo la primera, la actuación o comportamiento susceptible a ser medido, el segundo es la responsabilidad, traducida en el cumplimiento a las tareas encomendadas y, por último, los resultados o consecución de metas propuestas (MINEDU, 2014).

La variable dependiente se sustenta en la Teoría cognitiva, propuesta por Jerome Brunner que se basa en que cada persona construye su particular comprensión del mundo en el que vive, genera sus modelos mentales, que luego utiliza para darle sentido a su experiencia. En este sentido todo docente ajusta estos modelos mentales para adaptar sus nuevas experiencias para mejorar su desempeño docente. Cada individuo crea sus conocimientos tal como sus sentidos perciben su entorno, por lo tanto, las representaciones que haga serán modificables. El conocimiento se origina ante una situación relevante y significativa. Por lo tanto, las experiencias de aprendizaje deben darse en contextos reales. (Ortiz, 2015).

Teoría del constructivismo social de Vigotsky que en esta época de la pandemia Covid-19, sus elementos se observan a nivel de individuo, utilizando los

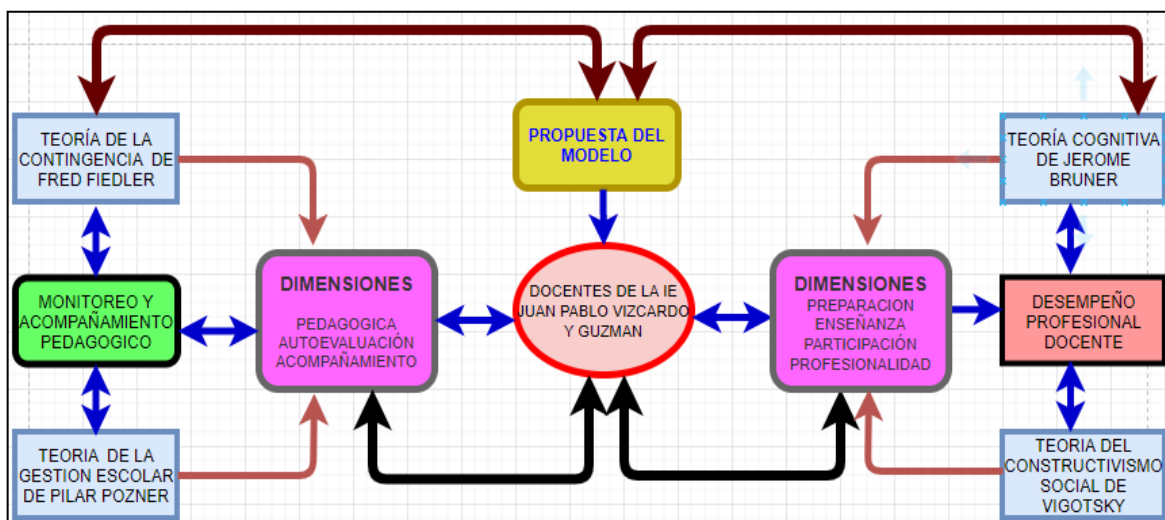
saberes previos y experiencias que trae consigo, y que ha fabricado en su mente; la incertidumbre que causan diversas situaciones en el medio que lo rodea; luego selecciona, califica y valora la información que comunican los medios, tener que adaptarla a una realidad, y al final compartirla globalmente en la sociedad (Guerra, 2020). Estos conocimientos son compartidos en el trabajo colegiado cuando diseñan de manera colectiva estrategias de enseñanza.

Como dimensiones de la variable *desempeño docente* tenemos: primero, preparación para que el estudiante aprenda, corresponde a esta variable el compromiso y responsabilidad del docente respecto a los logros académicos de sus estudiantes, teniendo presente que el docente refleja una imagen de compromiso, ética y dominio de su especialidad, comprendiendo esta dimensión el entrenamiento para la planificación y trabajo de concreción curricular bajo el enfoque de inclusión e interculturalidad. Es tarea fundamental del docente identificar el entorno educativo y el perfil de sus estudiantes además de sus inquietudes de aprendizaje, estos factores serán útiles para realizar su trabajo de planificación, de selección de técnicas y estrategias didácticas en las experiencias de aprendizaje; de su preparación dependerán los logros que alcancen sus estudiantes. Como segunda dimensión, tenemos a la enseñanza para el aprendizaje. Tomando en cuenta que la educación integral del estudiante es el fin del proceso enseñanza - aprendizaje (EA), se considera parte cognitiva, valores y actitudes como guía para lograr este fin dentro de un ambiente favorable, motivador, bajo metodologías pertinentes tanto de conducción como de evaluación. El estudiante asume los conceptos de las áreas curriculares para en conjunto con sus pares y docentes modelar los diferentes principios de vida en la sociedad considerando aspectos como la atención a la diversidad y la inclusión; Tercera dimensión, Participación en la gestión de la escuela, involucrarse y cooperar en la puesta en marcha de proyectos pedagógicos que aporten al progreso de la institución, un ejemplo de ello es el Proyecto Educativo Institucional. Su contribución a generar un ambiente propicio para el trabajo colaborativo a través de la comunicación efectiva es una muestra de su participación en este proceso (MINEDU, 2012). Como cuarta dimensión tenemos el desarrollo de la profesionalidad y la identidad profesional. Siendo la responsabilidad y compromiso del docente asumir su formación profesional, puesto que de su actualización o especialización de forma permanente facilita el progreso de la comunidad

magisterial. La formación docente no termina con estudios concluidos de pre grado, el camino es largo en la preparación en el campo pedagógico, políticas educativas, disciplinas auxiliares, normas, etc. además de estudios de postgrado, segunda especialidad, diplomados, capacitaciones, investigación, producción intelectual, etc.

Mencionan Vanegas y Fuentealba (2019) que la identidad docente a través del tiempo se logra negociar por medio de repetidos procesos de reflexión y toma de decisiones, nunca como imposición a nuestra práctica docente. Escribano (2018) agrega que el desempeño docente no se ve interrumpido por carencias económicas, puesto que es un agente humano, demostrarlo implica motivación, responsabilidad y compromiso con la formación de los estudiantes.

Figura 1: Modelo teórico



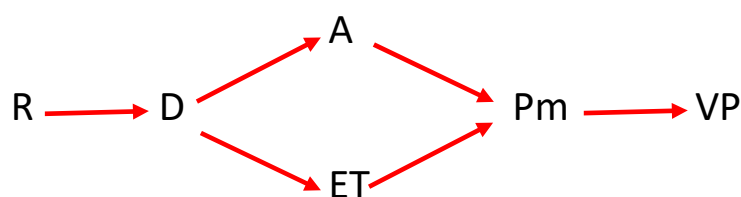
Fuente: Elaboración propia

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de diseño de investigación

La investigación fue básica, porque se sustentó en un marco teórico aporta conocimiento científico (Escudero y Cortéz, 2018), cuantitativa por cuanto aplica el método científico con rigurosidad (Ñaupas et al., 2014), de diseño descriptivo porque se encargó de caracterizar la variable de estudio mediante un mecanismo de recojo de información, procesamiento y sistematización de la misma (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) y fue proyectivo, porque pretende formular una propuesta para resolver una deficiencia en el desempeño pedagógico (Hurtado, 2000). De tipo no experimental, ya que las variables no son manipuladas de forma deliberada (Alvarez, 2020), transversal, porque es un estudio en el cual se midió una sola vez las variables y con esa información se realizó el análisis (Galindo-Dominguez, 2020).

Esquema de la investigación:



Donde:

R = Realidad

D = Diagnóstico del desempeño profesional de los docentes.

A = Análisis teórico

ET = Explicación teórica

Pm = Propuesta de Monitoreo y acompañamiento Pedagógico

VP = Validación de la propuesta

3.2. Variables y operacionalización:

Variables

Variable independiente: Monitoreo y acompañamiento pedagógico, se refiere al proceso formal planificado y ejecutado en la escuela buscando investigar y comprobar el buen ejercicio de los docentes en sus aulas para finalmente brindar el apoyo y la retroalimentación, de esta manera encaminar la labor docente (Bichi, 2017b)

Variable dependiente: Desempeño profesional de los docentes. Es la demostración de responsabilidad y entrega en la labor de formación educativa, formar parte de la planificación y gestión para lograr desarrollar competencias en los estudiantes constituye un ejemplo de buen desempeño docente (Urbina et al., 2017).

Operacionalización

Se muestra en la tabla 1 de los anexos.

3.3. Población y muestra

Para este estudio, estuvo constituida por 60 docentes de la IE Juan Pablo Vizcardo y Guzmán de La Victoria, 2021. Al respecto (Hernández et al., 2014) indican que la población la integran unidades de estudio que están involucradas en la investigación.

Por ser el número de la población pequeña, se aplicó el instrumento de recojo de información a todos ellos, es decir no se consideró muestra; sin embargo, al momento de aplicar el instrumento de recolección de datos, sólo respondieron 56 docentes. Con un 95% de nivel de confianza, el intervalo de confianza es de 3.41

Tabla 1

Población objeto de estudio

Niveles	Primaria		Secundaria	
Sexo	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Total por sexos	26	6	20	4
Total	56			

Fuente: Cuadro de asignación de personal, 2021.

Se incluyeron a todos los docentes del sexo masculino y femenino, nombrados y contratados de ambos niveles.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta, en esta técnica se formulan ítems con el fin de conseguir información, para medir percepciones de un determinado grupo de personas acerca de una variable (Hernández, 2003), utiliza procedimientos estandarizados de interrogación y respuesta (Del Pino, 2006).

Para recabar información se utilizó el cuestionario, que es una herramienta que permite plantear ítems para recabar información estructurada sobre una muestra de personas (Meneses y Rodríguez, 2016), Estas respuestas permitirán reflexionar

sobre la percepción que tienen los maestros sobre las preguntas planteadas y poder responder con mayor certeza para brindar una información más exacta para ser analizada.

El cuestionario es el reflejo de toda la problemática planteada en la investigación (López-Roldán & Fachelli, 2015) y comprende tres secciones relacionadas a la determinación del entrevistado, para conocer si está inmerso en el grupo de que se necesita para el estudio, otra sección son las preguntas relacionadas a la edad y sexo, y finalmente preguntas que guardan relación con el tema de estudio principal del estudio (Briones, 2002).

La validez posibilita confirmar que el instrumento cumpla con las características o requisitos para ser confiable (Urrutia et al., 2014); es decir la relación entre lo que el instrumento mide y lo que se desea medir. Existen diferentes tipos de validez, entre ellas la validez de constructo, que hace uso de la matriz de correlación de Pearson para establecer la coherencia entre la teoría y el instrumento, y tener certeza de lo que se mide. Hernández, et al. (2014), la validez de criterio, recurre a un evaluador externo para que juzgue la idoneidad del instrumento para pronosticar la variable objeto de medición. La validez de contenido, referida al conocimiento científico de las variables presentes en el instrumento, cuyos ítems elaborados para el recojo de datos toman en cuenta el contenido de la variable que se quiere medir; es decir, permite verificar qué tan de acuerdo están los expertos respecto a los diferentes ítems del cuestionario. Para ello, luego haciendo uso de una escala tipo Likert, se encuentra la media obtenida en cada uno de las preguntas para posteriormente calcular el CVC para cada elemento (Hernández, 2003)

Fórmula para calcular CVC:

$$CVC_i = \frac{M_x}{V_{máx}}$$

Donde

M_x = La puntuación dada por los expertos

$V_{máx}$ = Puntuación máxima que el ítem podría alcanzar

Es importante calcular el error de cada ítem (Pe_i), así se reduce el posible sesgo introducido por alguno de los expertos, obtenido mediante

$$Pe_i = \left(\frac{1}{j}\right)^j$$

Donde

Pe_i = error asignado a cada ítem

j = el número de expertos participantes

El CVC se calcularía aplicando

$$CVC = CVC_i - Pe_i$$

CVC= Coeficiente de validez de contenido

Para la confiabilidad del instrumento se aplicará la fórmula del coeficiente del Alfa de Cronbach, al respecto Hernández, et al. (2014), señala que una de las herramientas estadísticas para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de recojo de información es aplicar esta fórmula que si el valor está cerca de 1 se considera fiable el instrumento. Para la confiabilidad se tendrá en cuenta 15 docentes de una Institución Educativa próxima a la Institución donde se realiza el presente estudio con un cuestionario piloto con el objeto principal de determinar su validez como instrumento de medición y su grado de adecuación a la población investigada.

$$\alpha = \frac{(1 - \sum s_i^2 / s^2)}{k - 1}$$

Donde K, es el número de preguntas, s_i^2 , la varianza de las puntuaciones en el ítem, y s^2 la varianza de las puntuaciones totales del cuestionario o test.

3.5. Procedimientos

Para proceder a la aplicación del instrumento, previamente se solicitaron los permisos respectivos al responsable de dirigir la Institución educativa para que los profesores respondan el cuestionario; para esto se creó un formulario de preguntas y respuestas en Google, y se estableció la fecha y hora para ser respondidos. Luego de ello se descargó la data para el procesamiento de los resultados.

Con el diagnóstico realizado, la variable independiente monitoreo pedagógico fue manipulada con la finalidad de diseñar el modelo de estrategias para la mejora del desempeño docente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para esta parte se trabajó con herramientas de estadística de confiabilidad y estadística descriptiva, medidas de tendencia central como la media aritmética, moda y mediana; así como las medidas de dispersión de varianza y desviación estándar (Ríos, 2017).

La media aritmética \bar{X} consiste en la suma de todos los valores de la variable, divididos por el número total de observaciones o valores, su fórmula es:

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

La mediana (M_e) llamada también mediana posicional, ya que se ubica exactamente en la mitad del conjunto. Es decir, es el valor de la variable que divide al total de las “n” observaciones. Su fórmula es:

$$\frac{n+1}{2} \text{ para datos no agrupados y } \frac{n}{2} \text{ para datos agrupados.}$$

La moda (M_o) es el dato más frecuente de una variable.

Las medidas de dispersión tenemos al rango (R), a la desviación estándar (s), a la varianza (s^2) y coeficiente de variación (CV). El R es la diferencia entre el mayor y el menor valor. Para datos no agrupados se aplica la siguiente fórmula

$R = X_{m\acute{a}x} - X_{m\acute{i}n}$ y para datos no asociados tenemos $R = L_m - L_o$, donde L_m = límite superior del último intervalo y L_o = límite o extremo inferior del primer intervalo. La

s es la raíz cuadrada de la s^2 . Su fórmula es

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{X})^2 \cdot f_i}{N}}$$

La s^2 es la media aritmética o promedio de los cuadrados de las diferencias o desviaciones entre las cantidades de la variable respecto a su media. Su fórmula es:

$$V(x) = \frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

El CV establece el grado de dispersión de un conjunto de datos relativo a su media. Su fórmula es

$$CV = \frac{s}{\bar{X}}(100)$$

Para el procesamiento que sirvió para validar y hallar la confiabilidad del instrumento de evaluación de las variables, se utilizó las herramientas del Excel para procesar y presentar los resultados mediante cuadros y gráficos estadísticos de frecuencias simples y porcentajes para la adecuada interpretación de los mismos.

3.7. Aspectos éticos

En investigación, la ética cobra importancia, porque norma la conducta de las personas, determinar si participan libremente o no de la investigación está referido a la autonomía, o sea respetar su decisión; también está relacionado a la beneficencia, cuando el investigador debe preocuparse por reducir los riesgos para acrecentar lo que al colaborador le beneficia, la no maleficiencia que evita que los colaboradores tenga algún tipo de daño durante la investigación, vigilando constantemente los riesgo que puedan haber y justicia referida a que estos beneficios y riesgos se canalicen con equidad (Hirsch y Navia, 2018). La ética debe ser inherente a todo el que realiza investigación, respetando siempre los estilos de las normas de citación y referenciación (Salazar et al., 2018).

Para esta investigación la participación de los docentes fue voluntaria y gratuita, con base en la firma de una declaración de consentimiento informado, por tener sustento ético y legal (Zúñiga & Zúñiga-Hernández, 2019).

Se acordó no publicar las identidades de los profesores, por lo que se codificaron las encuestas realizadas por los participantes en números naturales, por ejemplo: Profesor 1; Profesor 2, y así sucesivamente. Debemos enfatizar que no hubo intercambio de favores u ofertas monetarias a los participantes.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se ha realizado el análisis e interpretación sobre el recojo de la información en base a los objetivos propuestos.

Los resultados de acuerdo al objetivo específico de la investigación: Identificar el nivel de uso de las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico y diagnosticar el nivel del desempeño profesional de los docentes, luego de aplicar la encuesta son los siguientes.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de las variables

Variables	N	Mediana	Coef. Variación	Media	Desviación Estándar
V1	56	1.50	0.30	1.50	0,54
V2	56	1.85	0.29	1.64	0.53

Fuente: Encuesta aplicada

La tabla nos muestra los estadísticos de ambas variables, donde se observa que para la V1 tanto la media como la mediana toman un valor de 1.50, mientras que el coeficiente de variación es de 0,30 y la desviación estándar de 0,54; de igual modo para la V2 la media toma un valor de 1.64, la mediana 1.85, el coeficiente de variación 0.29 y la desviación estándar 0.53.

Los valores del coeficiente de variación en ambas variables están por debajo del 30% lo que significa que podemos considerar a los datos como homogéneos.

Análisis de los resultados por dimensiones

Variable independiente: Monitoreo y acompañamiento pedagógico

Tabla 3

Dimensión Pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido BAJO	2	3,6	3,6	3,6
REGULAR	30	53,6	53,6	57,1
BUENO	24	42,9	42,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Observamos de la tabla 1 que la mayoría en un 53,6% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 42,9% que se ubica en el nivel bueno y el 3,6% se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada dimensión la cual debe ser atendida en el modelo a proponer.

Tabla 4

Dimensión Autoevaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	44	78,6	78,6	78,6
	BUENO	12	21,4	21,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Observamos de la tabla 2 que la mayoría en un 78,6% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 21,4% que se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada dimensión la cual debe ser atendida en el modelo a proponer.

Tabla 5

Dimensión Acompañamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	31	55,4	55,4	55,4
	BUENO	25	44,6	44,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Observamos de la tabla y figura que la mayoría en un 55,4% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 44,9% que se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada dimensión la cual debe ser atendida en el modelo a proponer.

Los resultados de acuerdo al objetivo específico de la investigación: Diagnosticar el nivel del desempeño profesional de los docentes luego de aplicar la encuesta son los siguientes:

Variable dependiente: Desarrollo profesional docente

Tabla 6

Dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,8	1,8	1,8
	REGULAR	46	82,1	82,1	83,9
	BUENO	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Observamos de la tabla que la mayoría en un 82,1% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 16,1% que se ubica en el nivel bueno y el 1,8% se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada dimensión la cual debe ser atendida en el modelo a proponer

Tabla 7

Dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	3,6	3,6	3,6
	REGULAR	44	78,6	78,6	82,1
	BUENO	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada.

Observamos de la tabla y figura que la mayoría en un 78,6% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 17,9% que se ubica en el nivel bueno y el 3,6% se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada dimensión la cual debe ser atendida en el modelo a proponer

Tabla 8

Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	3	5,4	5,4	5,4
	REGULAR	26	46,4	46,4	51,8
	BUENO	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Observamos de la tabla y figura que la mayoría en un 48,2% se ubica en el nivel bueno de la dimensión, le sigue el 46,4% que se ubica en el nivel regular y el 5,4% se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada dimensión la cual debe ser atendida en el modelo a proponer.

Tabla 9

Dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	45	80,4	80,4	80,4
	BUENO	11	19,6	19,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Observamos de la tabla que la mayoría en un 80,4% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 19,6% que se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada dimensión la cual debe ser atendida en el modelo a proponer.

Resultados por variables

Tabla 10

Variable Monitoreo y Acompañamiento Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	28	50,0	50,0	50,0
	BUENO	28	50,0	50,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Observamos de la tabla y figura que tanto el 50% se ubica en el nivel regular de la variable, como el 50% se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada variable la cual debe ser atendida en el modelo a proponer.

Tabla 11

Variable Desempeño Profesional Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	1,8	1,8	1,8
	REGULAR	42	75,0	75,0	76,8
	BUENO	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta aplicada

Observamos de la tabla y figura que la mayoría en un 75% se ubica en el nivel regular de la variable, le sigue el 23,2% que se ubica en el nivel bueno y el 1,8% se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada variable la cual debe ser atendida en el modelo a proponer.

Tabla 12

Baremo de la Variable Monitoreo y acompañamiento pedagógico

Baremo	Bajo	Regular	Bueno
Variable independiente	0 a 10	11 a 21	22 a 32

De acuerdo a la tabla se observan los criterios que se han determinado para establecer el nivel en que se encuentra la variable independiente y los valores establecidos para su medición, de acuerdo al valor mínimo y máximo y los rangos obtenidos del procesamiento de la información.

Tabla 13

Niveles del monitoreo y acompañamiento pedagógico

Monitoreo y acompañamiento pedagógico		
Nivel	f	%
Bajo	0	0%

Regular	28	50%
Bueno	28	50%
Total	56	100%

El nivel de uso de las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico según los 56 encuestados en 16 preguntas dan como resultado que se ubica entre una categoría regular y buena, pues el 50% considera que el uso de estrategias de monitoreo y acompañamiento es regular y el otro 50 % indica que es bueno. Ningún docente considera que las estrategias de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico no sean utilizadas. Hacer la interpretación de esos datos.

Tabla 14

Baremo de la Variable Desempeño profesional docente

Baremo	Bajo	Regular	Bueno
Variable Dependiente	0 a 13	14 a 27	28 a 40

De acuerdo a la tabla se observan los criterios que se han determinado para establecer el nivel en que se encuentran la variable dependiente y los valores establecidos para su medición, de acuerdo al valor mínimo y máximo y los rangos obtenidos del procesamiento de la información.

Tabla 15

Niveles del desempeño profesional docente

Variable desempeño profesional docente		
Nivel	f	%
Bajo	1	1,8%
Regular	42	75,0%
Bueno	13	23,2%
Total	56	100%

El nivel del desempeño profesional docente según los 56 encuestados en 20 preguntas dan como resultado que se ubica en un nivel regular con un porcentaje de 75% y el 23,2% en un nivel bueno. Sólo un docente considera que el nivel de desempeño es bajo, que constituye el 1,8%. Estos resultados demuestran que es necesario realizar las acciones necesarias para solucionar este problema con la propuesta del modelo de estrategias para mejorar el desempeño profesional de los docentes.

V. DISCUSIÓN

En monitoreo y desempeño docente el grupo observado (Tabla 10) muestra que el 50% se ubica en el nivel regular de la variable, así como el 50% se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada variable la cual debe ser atendida en el modelo a proponer. Mientras que en desempeño profesional docente (Tabla 11) el 75% se ubica en el nivel regular, el 23,2% se ubica en el nivel bueno y el 1,8% se ubica en el nivel bajo, determinándose con estos valores limitaciones en la citada variable la cual debe ser atendida en el modelo de estrategias a proponer; estos resultados encontrados confirman lo precisado por (Arias, 2015) en El Salvador, al evaluar el ejercicio docente y apreciar su efectividad en la ejecución de las habilidades docentes a 262 docentes formadores, 869 estudiantes y 50 jefes y coordinadores de distintas instituciones educativas de nivel superior, todos conformaron la muestra, mostrando un ejercicio docente bajo por cuanto explica que es necesario e ineludible desarrollar un plan global de evaluación del ejercicio docente puesto que son los docentes, ejes fundamentales del cambio y progreso en el ámbito educativo. Asimismo, Horn & Murillo (2016) en su estudio buscó identificar qué prácticas de los directores y directoras tienen una influencia sobre el compromiso de los docentes para ello utilizó información de 600 escuelas chilenas de Educación Básica, sus directores, jefes técnicos y 2.959 docentes concluyéndose que el apoyo en el ámbito pedagógico del directivo influye en el desempeño del maestro y por ende en el aprendizaje de los estudiantes.

Asimismo, Bautista (2019) en Puno se desarrolló una investigación doctoral siendo el propósito determinar el grado de influjo del Monitoreo, acompañamiento e inter aprendizaje en el ejercicio docente; se utilizó un planteamiento de investigación no experimental explicativo, que fue desarrollado con una población de 84 docentes de los cuales fueron seleccionados 16 docentes y se concluyó que el monitoreo tiene impacto positivo en el ejercicio docente y que el limitado monitoreo y acompañamiento del directivo, altera cumplir con el plan de monitoreo. Estos autores plantean que también debe tomarse en cuenta la teoría explicativa del monitoreo de contingencia de Fred Fiedler; psicólogo austriaco, que también se le conoce como de la efectividad del liderazgo, precisando que de acuerdo a como se encuentra la situación de la organización se debe aplicar un estilo de liderazgo;

además, que el trabajo que desempeña cada institución u organización es muy singular de tal manera que las condiciones tanto internas como externas serán las causales del éxito o fracaso del empleo de las diferentes técnicas administrativas (Torres, 2020). Esta teoría propone obtener alta productividad grupal, pero con un líder que emplea el aspecto socioemocional para influir en las personas que lo rodean en la organización; para lograr los propósitos de la organización.

También, las Teorías que sustentan al monitoreo, tenemos a la teoría de la gestión escolar de Pilar Pozner debido a que en el proceso se crean condiciones para prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos de enseñanza aprendizaje. El seguimiento a la labor docente no solo se debe centrar en lo administrativo, sino que las acciones que se tomen, deben ser consensuadas, surgir de acuerdos, compromisos, con la finalidad de conocer la realidad y plantear prioridades para el logro de la calidad educativa; buscar el trabajo en colectivo para lograr la misión que se orienta al aprendizaje de los alumnos (Pozner, 2006). Los procesos de monitoreo y desempeño docente deben estar ligados a la teoría del constructivismo social de Vigotsky que en esta época de la pandemia Covid-19, sus elementos se ven reflejados a nivel individual, teniendo en cuenta las experiencias que trae el ser humano, y que ha construido en su esquema mental; la incertidumbre de una situación existente en el medio ambiente; luego filtra, categoriza y evalúa la información transmitida por los medios de comunicación, adaptándola a una realidad, para después ser compartida a nivel colectivo en la sociedad (Guerra, 2020). Estos conocimientos son compartidos en el trabajo colegiado cuando diseñan de manera colectiva estrategias de enseñanza. A partir de estos constructos se puede sostener que el monitoreo juega un papel fundamental en el desarrollo del desempeño docente. No se trata de desarrollar procedimientos o productos punitivos; más por el contrario se tiene en cuenta el seguimiento al docente para mejorar las condiciones, estrategias, recursos y procesos de la enseñanza y aprendizaje. Siendo el monitoreo hoy en día la piedra angular de impacto y desarrollo del docente en todas las dimensiones como planificación, procesos de enseñanza y aprendizaje, relación con la comunidad, por lo que se hace necesario brindar una propuesta centrada en un modelo de estrategias del monitoreo pedagógico planificadas organizativamente para que aplicado tenga índices de eficacia y efectividad. La aplicación del modelo considera

teorías de liderazgo pedagógico que permite el tratamiento de los procesos de interacción estudiante docente que se concretan en la enseñanza y aprendizaje.

El cuestionario es una herramienta que permite plantear ítems para recabar información estructurada sobre una muestra de personas (Meneses y Rodríguez, 2016), donde las respuestas permitirán reflexionar sobre la precepción que tienen los maestros sobre las preguntas planteadas y poder responder con mayor certeza para brindar una información más exacta para ser analizada. En los resultados de la CVC, se observa que el valor más bajo es 0.96, (Anexo 3b) lo que corresponde según lo señalado por Hernández (2003), ha superado el valor de 0.8, siendo así las preguntas deben prevalecer, por lo que todas las preguntas fueron validadas. La validez del cuestionario posibilita confirmar que el instrumento cumpla con las características o requisitos para ser confiable (Urrutia et al., 2014); es decir la relación entre lo que el instrumento mide y lo que se desea medir. Existen diferentes tipos de validez, entre ellas la validez de constructo, que hace uso de la matriz de correlación de Pearson para establecer la coherencia entre la teoría y el instrumento, y tener certeza de lo que se mide. (Hernández, et al., 2014), la validez de criterio, recurre a un evaluador externo para que juzgue la idoneidad del instrumento para pronosticar la variable objeto de medición. la validez de contenido, referida al conocimiento científico de las variables presentes en el instrumento, cuyos ítems elaborados para el recojo de datos toman en cuenta el contenido de la variable que se quiere medir, que permite valorar el grado de acuerdo de los expertos respecto a cada uno de los diferentes ítems y al instrumento en general. Para ello, tras la aplicación de una escala tipo Likert de cinco alternativas, se calcula la media obtenida en cada uno de los ítems y, en base a esta, se calcula el CVC para cada elemento (Hernández, 2003).

La confiabilidad del instrumento cuestionario es importante porque permite determinar la estabilidad del instrumento que se aplicará utilizándose la fórmula del coeficiente del Alfa de Cronbach, Al respecto (Hernández, et al., 2014), señala que una de las herramientas estadísticas para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de recojo de información es aplicar esta fórmula, que si el valor está cerca de 1 se considera fiable el instrumento. Para la confiabilidad se tuvo en cuenta 15 docentes de una Institución Educativa próxima a la Institución donde se realiza el presente estudio con un cuestionario piloto con el objeto principal de determinar

su validez como instrumento de medición y su grado de adecuación a la población investigada. Para el cuestionario aplicado a la muestra se encontró que el valor de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach encontrado luego del procesar los datos con el software SPSS es de 0,851 para la primera variable (Anexo 3b), lo que indicó que se encuentra dentro del rango permitido y para la segunda variable el valor de la fiabilidad de ítems según el coeficiente alfa de Cronbach encontrado luego del procesar los datos con el software SPSS es de 0,839 para la segunda variable, lo que indica que se encuentra dentro del rango permitido.

Los procedimientos de validación son importantes porque facilitan la fiabilidad de los instrumentos para su aplicación en la realidad determinada. Visto así una investigación requiere de la determinación de procesos por cuanto en una investigación desarrollada en Puno cuya finalidad fue definir los resultados que se obtendrían al aplicar un monitoreo planificado en el ejercicio docente. Los instrumentos sirven para determinar niveles en un diagnóstico para luego brindar propuestas de mejora (Gomero, 2020).

Los resultados se encuentran en las dimensiones de la variable evaluada; tal es el caso en pedagógica (Tabla 2) el 53,6% se ubica en el nivel regular, el 42,9% en el nivel bueno y el 3,6% se ubica en el nivel bajo. En autoevaluación (Tabla 3) la mayoría en un 78,6% se ubica en el nivel regular, el 21,4% que se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo; podemos mencionar que las causas al bajo o regular desempeño docente es que los directivos no cumplen su papel de líderes pedagógicos, tampoco generan prácticas colaborativas ni proveen una retroalimentación formativa a sus docentes (Radinger et al., 2018). En acompañamiento (Tabla 4) el 55,4% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 44,9% que se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo, lo que implica que se necesitan reforzar aspectos como organización, didáctica y soporte a los docentes de acuerdo al contexto actual (CEPAL, 2020) para alcanzar altos desempeños docentes; por ello se propone atender a estas limitaciones con el modelo de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico a proponer. En preparación para el aprendizaje de los estudiantes (tabla 5) el 82,1% se ubica en el nivel regular, el 16,1% se ubica en el nivel bueno y el 1,8% se ubica en el nivel bajo; resultados similares encontrados en México el año 2017, donde el 98.4% de

docentes obtuvieron resultados suficientes, pero al evaluar a los estudiantes no se obtuvo buenos resultados (Torres, 2018). En enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes (tabla 6) el 78,6% se ubica en el nivel regular de la dimensión, le sigue el 17,9% que se ubica en el nivel bueno y el 3,6% se ubica en el nivel bajo; resultados muy similares encontrados en un estudio realizado donde el 80 % de los pedagogos son competentes (Tapia y Tipula, 2017).

En participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (Tabla 7) el 48,2% se ubica en el nivel bueno, el 46,4% que se ubica en el nivel regular y el 5,4% se ubica en el nivel bajo. El desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Tabla 8) el 80,4% se ubica en el nivel regular, el 19,6% que se ubica en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo, resultados que son debido que la mayoría de los profesores que trabajan de manera aislada en su sala de clases no aprovechan las oportunidades de perfeccionamiento que se ofrecen para cambiar su práctica docente (UNESCO, 2019), por ello es que se determina que con estos valores las limitaciones citadas en las dimensiones citadas deben ser atendidas en el modelo de estrategias a proponer.

Estos resultados con presencia de dificultades demuestran poca entrega y compromiso de los docentes en ejecutar sus roles o funciones en los procesos de aprendizaje con los estudiantes, situación que requiere mayor responsabilidad, seguimiento a los procesos que desarrolla, con el fin de mejorar el servicio que ofrece el docente. Por ello se requiere de empoderamiento y compromiso en la misión del docente para que los resultados reflejen altos índices de calidad. Por el contrario, el desempeño docente a nivel internacional en investigaciones realizadas, se ha indicado que los docentes calificados tanto en primaria como secundaria superan el 75%, el porcentaje más alto lo tiene Asia Central con un 98%. (UNESCO, 2020); en Jember Regency, Indonesia el desempeño docente es relativamente bajo (Hendrawijaya et al., 2020).

La propuesta se elaboró tomando como sustento de la teoría explicativa del monitoreo tenemos a la contingencia de Fred Fiedler; psicólogo austriaco, es llamada también de la efectividad del liderazgo, precisa que de acuerdo a como se encuentra la situación de la organización se debe aplicar un estilo de liderazgo, además; que el trabajo que desempeña cada institución u organización es muy singular de tal manera que las condiciones tanto internas como externas serán las

causales del éxito o fracaso del empleo de las diferentes técnicas administrativas (Torres, 2020). Esta teoría propone obtener alta productividad grupal, pero con un líder que emplea el aspecto socioemocional para influir en las personas que lo rodean en la organización; para lograr los propósitos de la organización. Sí como la teoría de la gestión escolar de Pilar Pozner debido a que en el proceso se crean condiciones para prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos de enseñanza aprendizaje. El seguimiento a la labor docente no solo se debe centrar en lo administrativo, sino que las acciones que se tomen, deben ser consensuadas, surgir de acuerdos, compromisos, con la finalidad de conocer la realidad y plantear prioridades para el logro de la calidad educativa; buscar el trabajo en colectivo para lograr la misión que se orienta al aprendizaje de los alumnos (Pozner, 2006).

Un modelo debe realizarse para demostrar la influencia del monitoreo pedagógico en el desempeño profesional de los docentes, por cuanto al aplicarlo se alcanzó determinar que el monitoreo pedagógico influye positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aun sin realizarse acompañamiento y capacitación (Tantaleán et al., 2016).

Otro estudio que se desarrolló en Ayacucho buscó determinar la influencia del monitoreo y acompañamiento pedagógico en el desempeño de los docentes. Se utilizó un tipo de investigación experimental, de diseño cuasiexperimental, para lo cual se aplicó una ficha de observación como instrumento de recolección de datos. La muestra estuvo constituida por 40 docentes. Se concluyó que el monitoreo y acompañamiento pedagógico influye de manera positiva al desempeño docente (Mansilla, 2016). Asimismo, una propuesta se valió del método cuantitativo bajo un diseño experimental, donde 1053 docentes participaron como población y la muestra fue de 127 docentes, concluyendo que el Plan de Monitoreo Integral Pedagógico afecta considerablemente al ejercicio docente (Gomero, 2020). Por otro lado, un Plan de Monitoreo y Asesoramiento pedagógico para perfeccionar la práctica docente, para ello se recogió la información mediante una encuesta y el cuestionario, además de la técnica de la observación con instrumentos como fichas de observación, cuaderno anecdótico o lista de cotejo, finalmente se concluye que este modelo generaría un cambio en el ejercicio docente (Valdivia, 2015).

La propuesta muestra rasgos de un tipo de monitoreo pedagógico que se resalta por ser sistemático y pertinente. Supone un seguimiento secuencial y organizado a cada docente a partir de caracterizar las fortalezas y las debilidades de la práctica pedagógica de cada uno; flexible y gradual. Propone distintas alternativas para apoyar a los docentes: formativo, motivador y participativo. Promueve el crecimiento profesional del docente, generando espacios de reflexión y de mejora continua. Asimismo, promueve el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en un marco de confianza y respeto y permanente e integral. Acompaña al docente durante el desarrollo de los procesos pedagógicos: planificación, ejecución (implementación de las rutas) y evaluación curricular de modo continuo (MINEDU, 2014).

La propuesta se organizó teniendo en cuenta tres procesos con sus respectivas estrategias como son: monitoreo pedagógico que considera verificar la planificación; contextualizada según las competencias priorizadas, evaluar el desempeño en el aula; verificando su rol mediador con los estudiantes; comprobar los avances de los estudiantes a través de la verificación del registro de evidencias. Las estrategias son recurrentes en: Verificar la planificación, evaluar el desempeño en el aula y comprobar el avance de los estudiantes. La autoevaluación que pertenece al enfoque crítico reflexivo, por medio de la cual el docente evalúa su ejercicio docente a través de la reflexión, como lo menciona (Anijovich y Capelletti, 2018; Ortega, 2019); los docentes deben desarrollar la estrategia del establecimiento de Fortalezas y debilidades del docente monitoreado (Agreda y Perez, 2020). Producto de la autorreflexión, el monitor puede recoger la información sistematizada producto de la autoevaluación (Aryani et al., 2017). Las estrategias son recurrentes en: reflexión de la práctica, establecer fortalezas y debilidades y recoger información sistematizada. Así como el acompañamiento al docente que es la asistencia técnica y retroalimentación de manera virtual o presencial que recibe el docente; esta ayuda permanente debe darse en un ambiente de confianza, recibiendo el respaldo para mejorar su enseñanza (Gomero, 2020). El ambiente laboral propicio es un factor determinante en la labor docente, motiva al trabajo colaborativo o en comunidades de aprendizaje (Galán, 2017; Ruiz et al., 2015). Todo respaldo pedagógico al docente se verá reflejado en el aprendizaje de sus alumnos y en la satisfacción laboral. Las estrategias son recurrentes en: establecer

mecanismos de comunicación, promover un ambiente motivador y retroalimentación.

Para la validación de la propuesta se tuvo en cuenta el juicio de expertos con quienes se coordinó la validación a través de un oficio. Los expertos recibieron la propuesta con el instrumento Delphi para la valoración. La valoración de los expertos fue positiva con alto nivel de aprobación; en consecuencia, la propuesta quedó lista para aplicarse en una investigación posterior. Porque hay que tener en cuenta que la validez posibilita confirmar que el instrumento cumpla con las características o requisitos para ser confiable (Urrutia et al., 2014); es decir, la relación entre lo que el instrumento mide y lo que se desea medir. Existen diferentes tipos de validez, entre ellas la validez de constructo, que hace uso de la matriz de correlación de Pearson para establecer la coherencia entre la teoría y el instrumento, y tener certeza de lo que se mide. (Hernández, et al., 2014), la validez de criterio, recurre a un evaluador externo para que juzgue la idoneidad del instrumento para pronosticar la variable objeto de medición. La validez de contenido de la propuesta, referida al conocimiento científico de las variables presentes en el instrumento, que permite valorar el grado de acuerdo de los expertos respecto a cada uno de los diferentes rasgos de la propuesta.

VI. CONCLUSIONES

Ante los resultados expuestos se elabora la propuesta de modelo de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico que fortalecen el desempeño de los docentes, el mismo que se sustenta en bases ontológicas, epistemológicas, axiológicas y éticas de la investigación.

El proceso de validación y confiabilidad del instrumento de recojo de información de las variables Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente se realiza a criterio de expertos quienes dieron su aprobación en el diseño y aplicabilidad del mismo, y en la confiabilidad resultan con un alfa de Cronbach mayor a 0,70 que señalan la fiabilidad del mismo.

En la identificación del nivel de uso del monitoreo pedagógico, los resultados muestran que en la dimensión pedagógica y de acompañamiento, los docentes consideran que existe un equilibrio entre el nivel regular y bueno de los directivos, mientras que, en la dimensión de autoevaluación, la mayoría de docentes se ubica en un nivel regular.

En el diagnóstico del nivel del desempeño profesional de los docentes en las dimensiones: preparación para el aprendizaje la mayoría se ubica en el nivel regular, algunos se ubican en el nivel bueno y un mínimo porcentaje se ubica en un bajo nivel; en enseñanza para el aprendizaje la mayoría se ubica en el nivel regular de la dimensión, algunos de se ubican en el nivel bueno y pocos se ubican en el nivel bajo; en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad existe casi un equilibrio entre los docentes ubicados en el nivel bueno y el nivel regular y muy pocos en el nivel bajo; en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente la gran mayoría se ubica en el nivel regular, y algunos se ubican en el nivel bueno y ninguno se ubica en el nivel bajo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la UGEL Chiclayo difundir la propuesta a las diferentes instituciones educativas de su alcance para su aplicación por parte de los directivos porque fortalece el desempeño profesional de los docentes.

Se recomienda a los directivos de las Instituciones de educación básica regular, capacitar en el modelo de estrategias de Monitoreo y acompañamiento pedagógico que aporte al fortalecimiento del desempeño docente.

A los directivos aplicar y evaluar permanentemente el modelo de Monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente a corto, mediano y largo plazo; determinar limitaciones y procurar la toma de alternativas en el uso del modelo en la solución del mismo, en pro de la consecución de la calidad educativa de la Institución Educativa.

Se recomienda para futuras investigaciones plantear nuevas estrategias para mejorar el desempeño profesional de los docentes, específicamente relacionadas a la preparación y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, que es donde mayor debilidad se evidencia y así sumarnos a este gran reto de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

VIII. PROPUESTA

MODELO DE ESTRATEGIAS DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

1. INFORMACIÓN GENERAL

INSTITUCIÓN EDUCATIVA	: Juan Pablo Vizcardo y Guzmán
DRE	: Lambayeque
UGEL	: Chiclayo
NIVELES	: Primaria y secundaria
MODALIDAD	: Educación básica Regular
GESTIÓN	: Pública
INVESTIGADORES	:

2. PRESENTACIÓN

La propuesta es un plan que se estructura en tres dimensiones: pedagógica, autoevaluación y acompañamiento. Donde la primera corresponde al quehacer profesional del desempeño del docente; la segunda al sistema de reflexión que debe hacer el docente en torno a los procesos desarrollados y la tercer al establecimiento de la comunicación y retroalimentación que se debe hacer con el docente atendiendo a los puntos débiles que muestre su desempeño. La propuesta se dirige al mejoramiento del desempeño de los docentes del nivel de educación primaria y secundaria, en el contexto en que se desarrolla la práctica de la enseñanza y aprendizajes de los estudiantes; siendo consecuencia de los resultados en el desempeño que los docentes evidencian en el diagnóstico desarrollado, 1.8% tiene bajo desempeño y el 75 % tiene un desempeño regular.

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA

Se define como modelo a una representación verbal o grafica que relaciona elementos y factores de un fenómeno (Vives, 2016), que pueden ser tanto para investigaciones cuantitativas o cualitativas (White y Sabarwal, 2014) y que se gestan a partir de la necesidad de representar fenómenos, producto de un trabajo científico (Castro et al., 2018).

Para la presente investigación la propuesta consiste en un plan que contiene a las tres dimensiones de la variable independiente; donde las estrategias tienen en cuenta las fortalezas y debilidades de los docentes y equipo directivo orientadas al propósito que es mejorar el desempeño de los docentes.

La primera dimensión corresponde al quehacer profesional del desempeño del docente; la segunda, al sistema de reflexión que debe hacer el docente en torno a los procesos desarrollados y la tercera al establecimiento de la comunicación y retroalimentación que se debe hacer con el docente atendiendo a los puntos débiles que muestre su desempeño que se orienta a desarrollar el desempeño docente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, profesionalización docente, identidad y relación con la comunidad.

El monitoreo pedagógico es una estrategia orientada a generar transformaciones en los participantes con la labor de crear condiciones para que la labor educativa se materialice en un servicio educativo de calidad (Rivera, 2019) y estas transformaciones se llevan a cabo con el acompañamiento pedagógico que como estrategia formativa busca promover en el docente la reflexión sobre su práctica pedagógica en el contexto de una relación horizontal y de confianza (UNESCO, 2019).

El acompañamiento pedagógico es un sistema y servicio destinado a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por docentes y directores, orientado a la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, del desempeño docente y de la gestión de la institución educativa (INEI, 2014).

4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo general

- Elaborar un plan de seguimiento y monitoreo partiendo de las condiciones del docente y teniendo como marco el desempeño brindado por el ministerio de educación.

Objetivos específicos

- Analizar los fundamentos y principios psicopedagógicos para sustentar el modelo de estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico
- Implementar las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico.
- Diseñar un modelo gráfico de la propuesta del modelo de estrategias de monitoreo y acompañamiento docente.
- Formular las estrategias del modelo de monitoreo y acompañamiento docente
- Proponer una matriz de evaluación de las estrategias del modelo propuesto

5. JUSTIFICACIÓN

El diagnóstico desarrollado en el grupo de estudio evidenció dificultades en el desempeño docente y en sus dimensiones, preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, en niveles concentrados de regular y bajo (Tabla 11) el 75% se ubica en el nivel regular, el 23,2% se ubica en el nivel bueno y el 1,8% se ubica en el nivel bajo. Por tal razón se ha organizado una propuesta centrada en una forma de hacer el seguimiento y apoyo para el mejoramiento del desempeño docente en los procesos de enseñanza y aprendizaje. A partir de este argumento es viable la propuesta porque el objetivo es el mejoramiento del trabajo en el acto didáctico en las interacciones docente estudiante.

Socialmente la investigación busca mejorar el perfil del docente para el cumplimiento de su función en los procesos de enseñanza y aprendizaje, desarrollar la profesionalidad e identidad docente, mejorando la participación en los procesos de gestión e investigación en el docente. De esta forma es trascendente la investigación para el grupo social a quien está dirigido en determinadas condiciones que se ha determinado.

La investigación tiene impacto en los estudiantes porque busca resolver la problemática y hacer sostenible la calidad de la educación en los grupos a quienes orienten. Para ello se ha seleccionado teorías para dar sustento a la investigación con los constructos de seguimiento al desempeño docente y el apoyo que se busca para el mejoramiento del rol docente.

La propuesta lleva implícita una metodología activa de seguimiento y monitoreo para que el docente tenga la percepción que se le está apoyando antes que evaluando con el fin de dar cumplimiento a procesos tan importantes como la reflexión y retroalimentación como parte de la evaluación formativa que está en boga hoy en día.

6. FUNDAMENTOS

Desde el punto de vista epistemológico se busca generar nuevo conocimiento a partir del diagnóstico de un tema muy controversial como es el desempeño del docente en un contexto situado (Llauce, M., 2021) y, una propuesta centrada en la dimensión pedagógica que corresponde al acto de enseñar a mejorar los

aprendizajes de los estudiantes. Así también desarrollar la capacidad de reflexión para autoevaluarse sobre los procesos desarrollados y la capacidad de acompañamiento para la mejora del trabajo del docente.

Filosóficamente, se busca reflexionar sobre procesos que permiten modelar el ser del hombre, su esencia, su sustancia atendiendo a la situación del contexto donde se desarrolle la educación (Vanegas y Fuentealba, 2019). En este sentido la búsqueda de mejora sostenible del ser del docente desde estrategias que desarrollen los procesos y desempeños son básicos en la investigación presente. Pedagógicamente se busca desarrollar los procesos de enseñanza aprendizaje que los docentes ejecutan con los estudiantes de educación básica con el fin de elevar los estándares de calidad. Este solo es posible brindando propuestas pertinentes para el desarrollo y efectividad del monitoreo y acompañamiento docente (MINEDU, 2012).

Desde el punto de vista psicológico se busca la mejora del desempeño docente partiendo de estímulos que se le pueden brindar en el monitoreo como apoyo a los docentes y no como formas punitivas y de persecución a los docentes (Ballen et al., 2021). En este sentido se busca desarrollar el desempeño teniendo en cuenta estrategias que hagan sostenible el desempeño de los docentes.

7. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS

La propuesta se sustenta en base a las teorías cognitivas y sociales del aprendizaje, que se desarrollan en la educación básica regular de nuestro país.

Principio de construcción de los propios aprendizajes; el aprendizaje se construye en base a los saberes previos y el contexto en el que se desenvuelve el ser humano. Principio de necesidad del desarrollo de la comunicación y el acompañamiento en los aprendizajes, al aplicar el modelo propuesto los alumnos y docentes propician interacciones motivadoras que le permiten construir sus saberes proponiendo una serie de acciones que puedan participar en forma conjunta y luego de una verdadero análisis y reflexión aborden puntos concretos mediante conclusiones sólidas.

Principio de significatividad de los aprendizajes, la propuesta brinda una serie de estrategias, temas significativos, logrando que nuestros estudiantes adquieran aquellos conocimientos que le son útiles ya que provienen de su mismo contexto, respetando incluso la diversidad cultural de nuestra institución y por lo tanto vamos a tener alumnos motivados en aprender.

Principio de Organización de los Aprendizajes, al organizar el aprendizaje de los alumnos se tiene en cuenta los diversos aspectos que influyen en él como el medio ambiente, las situaciones socio culturales, ecológicas, problemas sociales, de salud e incluso ahora por el tema de pandemia, organizar el trabajo remoto para lograr los aprendizajes esperados.

Principio de integralidad de los aprendizajes, El fin de la educación según lo señala nuestra constitución política es el desarrollo integral del estudiante tal como también lo estipula nuestro currículo nacional, de ahí que se tiene que consolidar las capacidades adquiridas en los diversos niveles, ciclos y áreas de estudio, trabajar la integridad es considerar el todo potenciar a los alumnos con todas las herramientas requeridas para su desarrollo armónico siempre teniendo en cuenta las características individual de cada uno de ellos. Se debe reconocer que somos individuos que tenemos un ritmo de estudio distinto y nuestra planificación debe abordar esa diversidad cultural.

Principio de Evaluación de aprendizaje, es reconocer los avances que cada uno obtiene en el proceso de enseñanza aprendizaje, es la capacidad, en este caso de los docentes para autoevaluarse y analizar cuáles son sus fortalezas y debilidades en su práctica docente (MINEDU 2012).

8. CARACTERÍSTICAS

Es una propuesta innovadora que permite a los docentes mejorar su desempeño docente a través de las diversas estrategias activas que se plantean.

Permite el seguimiento secuencial y organizado a cada docente a partir de caracterizar las fortalezas y las debilidades su la práctica pedagógica.

Propone distintas alternativas para apoyar a los docentes, Formativo, motivador y participativo.

Promueve el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en un marco de confianza y respeto.

Acompaña al docente durante el desarrollo de los procesos pedagógicos: planificación, ejecución (implementación de las rutas) y evaluación curricular de modo continuo.

9. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

Consta de 3 partes, relacionadas a las dimensiones de la variable independiente.

Monitoreo pedagógico. Dimensión pedagógica en el que se considera verificar la

planificación; contextualizada según las competencias priorizadas, evaluar el desempeño en el aula; verificando su rol mediador con los estudiantes; comprobar los avances de los estudiantes a través de la verificación del registro de evidencias. Las estrategias son recurrentes en: Verificar la planificación, evaluar el desempeño en el aula y comprobar el avance de los estudiantes.

Autoevaluación. La de autoevaluación que pertenece al enfoque crítico reflexivo, por medio de la cual el docente evalúa su ejercicio docente a través de la reflexión, como lo menciona los docentes deben desarrollar la estrategia del establecimiento de Fortalezas y debilidades del docente monitoreado. Producto de la autorreflexión, el monitor puede recoger la información sistematizada producto de la autoevaluación. Las estrategias son recurrentes en: reflexión de la práctica, establecer fortalezas y debilidades y recoger información sistematizada.

Acompañamiento. El maestro recibe asistencia técnica y retroalimentación de manera virtual o presencial; esta ayuda permanente debe darse en un ambiente de confianza, recibiendo el respaldo para mejorar su enseñanza. El ambiente laboral propicio es un factor determinante en la labor docente, motiva al trabajo colaborativo o en comunidades de aprendizaje. Todo respaldo pedagógico al docente se verá reflejado en el aprendizaje de sus alumnos y en la satisfacción laboral. Las estrategias son recurrentes en: establecer mecanismos de comunicación, promover un ambiente motivador y retroalimentación.

10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA

Competencias	Estrategias V.I.	Contenidos	Materiales	Tiempo
Determinar el nivel de cumplimiento de la planificación, desempeño y avance de los estudiantes	Verificación de la planificación	Planificación de unidades	Material impreso Modelos Medios virtuales	3 horas
	Evaluación del desempeño en el aula	Competencias docentes, desempeños	Fichas de monitoreo Medios virtuales	

teniendo en cuenta la contextualización,		Roles y funciones del docente		
la mediación, el avance de los estudiantes y el registro de evidencias.	Comprobación del avance de los estudiantes	Niveles de logro Confrontación evidencias y teoría	Material impreso Medios virtuales	3 horas
Reflexionar sobre los procesos desarrollados en la práctica profesional estableciendo fortalezas y debilidad mediante una información sistematizada producto de una autoevaluación.	Reflexión de la práctica	Reflexión de procesos de enseñanza y aprendizaje	Material impreso Medios virtuales	3 horas
	Establecimiento fortalezas y debilidades	Reflexión de roles y función docente	Material impreso Medios virtuales	3 horas
	Recojo información sistematizada	Encuesta de recojo de información	Material impreso Medios virtuales	3 horas
Proporcionar asistencia técnica y retroalimentación de manera virtual o presencial; de manera permanente en un ambiente de confianza, recibiendo el respaldo para	Establecimiento mecanismos de comunicación	Sistemas de coordinación entre los entes de la institución	Material impreso Medios virtuales	3 horas
	Promoción de un ambiente motivador	Climas favorables para los procesos de enseñanza y aprendizaje	Material impreso Medios virtuales	3 horas

mejorar su enseñanza.	Retroalimentación	Evaluación formativa Criterios e instrumentos de evaluación	Material impreso Medios virtuales	3 horas
-----------------------	-------------------	--	--------------------------------------	---------

11. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA.

Criterios	Indicadores	Instrumento
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Planifica el trabajo pedagógico.	Cuestionario
	Identifica las características de estudiantes	
	Explica los contenidos disciplinares.	
	Selecciona materiales educativos	
	Diseña estrategias de enseñanza	
	Planifica estrategias de evaluación del aprendizaje	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Promueve un clima favorable al aprendizaje	
	Maneja los contenidos.	
	Desarrolla diversas estrategias metodológicas y de evaluación	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente en las comisiones de trabajo.	
	Diseña y desarrollar proyectos pedagógicos	
	Realiza trabajo en equipo	
	Aporta al desarrollo de la IE	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Promueve su formación profesional.	
	Realiza estudios de nivel superior, postgrado.	
	Participa en capacitaciones y especializaciones	

REFERENCIAS

- Agreda, A., & Pérez, M. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva. *Espacios En Blanco. Revista de Educación*, 2(30), 219-232. <https://doi.org/https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Alberca, R. (2018). *Modelo de gestión de trabajo profesional para mejorar el desempeño docente en la IE N° 16021 "Nuestra señora de Guadalupe" del distrito de Bellavista, provincia de Jaén, 2017* [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://1library.co/document/qmjx7p8q-gestion-trabajo-profesional-desempeno-guadalupe-distrito-bellavista-provincia.html>
- Alvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima. *Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas Carrera de Negocios Internacionales*, 12. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20500.12724/10818>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19-29. https://www.researchgate.net/publication/326646177_The_Influence_of_The_Transformational_Leadership_and_Work_Motivation_on_Teachers_Performance
- Anijovich, R., & Capelletti, G. (2018). La práctica reflexiva en los docentes en servicio. Posibilidades y limitaciones. *Espacios En Blanco. Revista de Educación*, 28, 74-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=384555587005>
- Arias, G. (2015). *Evaluación del desempeño profesional de formadores de docentes en el Salvador* [Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/handle/10481/43351>
- Aryani, F., Rais, M., & Wirawan, H. (2017). Reflective learning model in improving student critical thinking skills. *Global Journal of Engineering Education*, 19(1), 19-23. <https://www.researchgate.net/publication/323110770>
- Aucca, J. (2021). Monitoreo, acompañamiento pedagógico y clima institucional en el contexto del COVID-19. In *Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle*.

[http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/5165/Jaime
MARÍN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.60.81.165/bitstream/handle/UNE/5165/Jaime%20MARÍN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

AUCCA

- Banco Mundial. (2018). *Gestión de la educación*.
[https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-
management](https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management)
- Bautista, J. (2019). *Desarrollo del desempeño docente de matemática a través del monitoreo acompañamiento e interaprendizaje* [Universidad Nacional del Altiplano].
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12150/Judith_Annie_B
autista_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12150/Judith_Annie_Bautista_Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bichi, A. A. (2017a). Evaluation of teacher performance in schools: Implication for sustainable development goals. *Northwest Journal of Education Studies*, 2(1), 103-113.
[https://www.academia.edu/38082895/Evaluation_of_Teacher_Performance_i
n_Schools_Implication_for_Sustainable_Development_Goals?auto=citations&
from=cover_page](https://www.academia.edu/38082895/Evaluation_of_Teacher_Performance_in_Schools_Implication_for_Sustainable_Development_Goals?auto=citations&from=cover_page)
- Bichi, A. A. (2017b). Evaluation of teacher performance in schools: Implication for sustainable development goals. *Northwest Journal of Education Studies*, 2(1), 103-113.
[https://www.academia.edu/38082895/Evaluation_of_Teacher_Performance_i
n_Schools_Implication_for_Sustainable_Development_Goals?auto=citations&
from=cover_page](https://www.academia.edu/38082895/Evaluation_of_Teacher_Performance_in_Schools_Implication_for_Sustainable_Development_Goals?auto=citations&from=cover_page)
- Briones, G. (2002). Metodología de la investigación cuantitativa en ciencias sociales. In *Instituto colombiano para el foemnto de la educación superior, ICFES* (Vol. 219, Issue 5160). <https://doi.org/10.1038/2191218a0>
- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
https://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas_educativas_covid_19.
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://orcid.org/0000-0002-2975-3079>

- Condori, J. (2020). Monitoreo y acompañamiento pedagógico del equipo directivo en la mediación de los aprendizajes. *Enfoque Por Competencias e Innovaciones Educativas* 2019, September, 0-6. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/libro.pdf
- Coronel, S. (2018). *Monitoreo pedagógico y Desempeño docente en la ODEC Lurín UGEL 01 -2017 . Tesis para optar el grado académico de : Maestra en Administración de la Educación.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12678/Coronel_ASI.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Del Pino, J. A. (2006). La medición en ciencias sociales: Encuestas, entrevistas y cuestionarios. In *Medio ambiente y sociedad: Elementos de explicación sociológica* (pp. 43-115).
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Educación*, 42(2), 2215-2644. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Escudero, C. L., & Cortéz, L. A. (2018). Introducción a la investigación científica. In UTMACH (Ed.), *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (Primera edición, pp. 1-25). [http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción a la investigación científica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducción%20a%20la%20investigación%20científica.pdf)
- Franco, H. (2019). Las dimensiones filosóficas al hacer investigación cualitativa: Los significados construidos por profesores sobre la evaluación del desempeño como objeto de estudio. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(39), 55. <https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1630/1267>
- Gadzhieva, D. P., Dzhamaludinov, G. M., Igropulo, I. F. ., & Karibova, T. T. (2017). On monitoring the teacher professional activity efficiency in higher education institution. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication, Special Ed*(April), 193-201. <https://doi.org/10.7456/1070ASE/018>

- Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *Revista Caribeña de Investigación Educativa (RECIE)*, 1(1), 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- Galaz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. *Perfiles Educativos*, 41(163), 156-176. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.163.58935>
- Galindo-Dominguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17993/EcoOrgyCso.2020.59>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García-Garnica, M. (2018). Prácticas de Liderazgo Orientadas a Apoyar la Calidad de la Labor Docente: La Voz de los Directivos Escolares. *Avances En Democracia y Liderazgo Distribuido En Educación*, 389-392. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/682821>
- Gomero, N. I. (2020). *Plan de monitoreo integral pedagógico en el desempeño del docente de Educación Básica Regular. Ancash, 2019*. [César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44389/Gomero_GNI - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gorichon, S., Salas, M., Araos, M. J., Yañez, M., Rojas-Murphy, A., & Jara-Chandía, G. (2020). Prácticas de mentoría para la inducción de docentes principiantes: análisis de cuatro casos chilenos al inicio del proceso. *Calidad En La Educación*, 52, 12. <https://doi.org/10.31619/caledu.n52.824>
- Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento humano. *Dilemas Contemporáneos*, 7(2), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2033>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermstittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of

- principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hendrawijaya, A., Hilmi, M., Hasan, F., Imsiyah, N., & Indrianti, D. (2020). Determinants of teacher performance with job satisfactions mediation. *International Journal of Instruction*, 13(3), 845-860.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
[https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2861405/mod_resource/content/1/Hernandez-Sampieri y Mendoza Torres %282018%29. Metodologia de la investigacion las rutas-p.589.pdf](https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2861405/mod_resource/content/1/Hernandez-Sampieri%20y%20Mendoza%20Torres%202018%29%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20las%20rutas-p.589.pdf)
- Hernández, F. (2020). Supervisores Escolares. Trayectorias, sensibilidades y disposiciones al acompañamiento pedagógico. *Educación*, 29(57), 211-216.
<https://doi.org/10.18800/educacion.202002.010>
- Hernández, Rafael. (2003). *Instrumentos de recolección de datos en ciencias sociales y ciencias biomédicas* (Issue 1).
<https://doi.org/10.16309/j.cnki.issn.1007-1776.2003.03.004>
- Hernández, Roberto, Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill (ed.); Sexta).
- Hirsch, A., & Navia, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 1-10.
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1776>
- Horn, A., & Murillo, F. (2016). Incidencia de la dirección escolar sobre el compromiso de los docentes: Un estudio multinivel. *Psicoperspectivas*, 15(2), 64-77.
<https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE2-FULLTEXT-746>
- Hurtado, J. (2000). *Metodología De Investigación Holística* (Tercera).
<https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de>

barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf

- Inclán, C., Díaz-Barriga, Á., Galaz, A., & Jiménez-Vásquez, M. (2017). Evaluación del desempeño docente en América Latina: Experiencias Chile y México. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 1-39.
<https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11521753004Resultados-de-la-región-Lambayeque.pdf>
- INEI. (2014). *Definiciones básicas y temas educativos investigados*.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/cap04.pdf
- INEI. (2018). Principales Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2018. *Inei*, 53(9), 1-208.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1684/libro.pdf
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa. (2020). *TALIS 2018. Estudio internacional de la enseñanza aprendizaje. Informe español. Volume II: Vol. II* (2020th ed.).
- Khun-Inkeeree, H., Mahmood, M. H. H., Haji-Mohd-Noor, S. S., Kasa, M. D., Yaakob, M. F. M., Omar-Fauzee, M. S., & Sofian, F. N. R. M. (2020). Increasing teachers' self-efficacy through regular teaching and learning supervision. *Universal Journal of Educational Research*, 8(7), 3002-3013.
<https://doi.org/10.13189/ujer.2020.080729>
- Komar, O. A., Komar, O. S., Kolomiets, N. A., Roienko, L. M., & Diachuk, P. V. (2019). Implementation of a monitoring system in the educational process in primary school. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 18(11), 232-244. <https://doi.org/10.26803/ijlter.18.11.14>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). La encuesta. In *Metodología De La Investigación Social Cuantitativa* (digital, pp. 4-41).
<http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Mairena, M. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad*

- de educación e idiomas* [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Mansilla, M. (2016). Monitoreo y acompañamiento pedagógico al desempeño docente en el distrito de Vilcas Huamán. Ayacucho, 2016 [Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19091/Mansilla_GMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez-Chairez, G., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.e3.2016.06.gm>
- Meneses, J., & Rodríguez, D. (2016). El cuestionario y la entrevista. In EOC (Ed.), *Construcció d'instruments d'investigació en e-learning* (Segunda). <https://doi.org/10.1063/1.3680099>
- Miller, D. (2020). *Importancia de los sistemas de evaluación y seguimiento escolar*. Lean System Society. <http://leansystemssociety.org/importance-of-school-monitoring-and-evaluation-systems/>
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*.
- MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño del directivo*. http://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MINEDU. (2015). Compromisos de Gestión Escolar. In *Compromisos de Gestión Escolar* (Vol. 1). <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>
- MINEDU. (2017). *Evaluación ordinaria de desempeño docente (EDD) 2017-Tramo I* (pp. 1-29). <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11521753004Resultados-de-la-región-Lambayeque.pdf>
- Mora-Vicarioli, F., & Castro-Granados, A. (2017). Monitoreo pedagógico de cursos en línea, una práctica para promover la calidad en la UNED. *Revista Electronica Calidad En La Educacion Superior*, 8(2), 220-242.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22458/caes.v8i2.1790>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (4ª).

Nicaquela, W. P., & Assane, A. I. (2021). A supervisão pedagógica e a formação contínua: mitos e percepções por meio de narrativas dos professores do Distrito de Monapo. *Praxis Educativa*, 16(e2116810), 1-17. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.16.16810.014>

Núñez, V. (2019). *Monitoreo pedagógico y desempeño docente en la Institución educativa Simón Bolívar , Otuzco-2018* [César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38204/nuñez_av.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortega, C. (2019). La reflexión como proceso en las prácticas docentes e investigativas. *Diálogos Sobre Educación. Temas Actuales En Investigación Educativa*, 10(18), 01-10. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-21712019000100012

Ortiz, D. (2015). El constructivismo como teoría y método de enseñanza. *Sophia, Colección de Filosofía de La Educación*, 19, 93-110. <https://doi.org/10.17163/soph.n19.2015.04>

Patterson, J. y Patterson, J. (2004). Sharing the lead. *Educational Leadership*, 61(7), 74-78.

Pozner, P. (2006). *La supervisión en la educación básica para impulsar la mejora continua*.

Quiroz condori, F., Roque Pujol, L., Echeverría Sáenz, M., & Vargas Rojas, E. (2019). Relación entre la tasa de aprobación de estudiantes de la Facultad de Medicina y la evaluación del desempeño docente del periodo 2017. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 14(1), 247. <https://doi.org/10.15359/rep.14-1.11>

Radinger, T., Echazarra, A., Guerrero, G., & Valenzuela, J. P. (2018). *OCDE Revisión de Recursos Escolares Colombia*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1787/9789264303751-en>.

Ridge, B. L., & Lavigne, A. L. (2020). Improving instructional practice through peer

- observation and feedback. *Education Policy Analysis Archives*, 28(61), 1-32.
<https://doi.org/10.14507/EPAA.28.5023>
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Grupo de investigación). <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html?id=1662>
- Rivera, L. (2019). *El Impacto del Monitoreo Pedagógico en la Práctica docente y la satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa N° 4 del distrito de Santa Eulalia, Ugel N°15 de Huarochirí, 2018 (Tesis de Posgrado)* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3652/TM AD-Gp 4685 P1 - Palacios Ildfonso Luis Alejandro .pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, E., Galindo, L., Martínez, N., & Galindo, R. (2015). *El aprendizaje colaborativo en ambientes virtuales* (Cenid AC (ed.)).
- Salazar, M. B., Icaza, M. de F., & Alejo, O. J. (2018). Importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 134-141.
<https://doi.org/10.3182/20120611-3-IE-4029.00015>
- Talib, N. Z., Ramli, N. B., Hussin, Z. B., Jamaluddin, S. Bin, & Saputra, J. (2019). Transformational Leadership and Teacher's Performance: The mediating role of motivation and commitment. *Opcion*, 35(Special Issue 21), 306-322.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24700>
- Tantaleán, L. R., Vargas, M. J., & López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *DIM: Didáctica, Innovación y Multimedia*, 11(33), 1-11.
<https://raco.cat/index.php/DIM/article/view/306806/396789>
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazona . Perú. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 8(2), 72-80.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a01v8n2.pdf>
- Tobón, S. (2005). *Formacion basada en ompetencias*. (segunda).
http://200.7.170.212/portal/images/documentos/formacion_basada_competen

cias.pdf

Torres, A. (2018). *La evaluación docente: política fallida*. Milenio. <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/la-evaluacion-docente-politica-fallida>

Torres, J. D. (2020). hacia un liderazgo organizacional educativo: Lineamientos y acciones para su operatividad. *Revista Educa*, 1(1), 122-146. <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/EDUCA/article/view/8389/5002>

UNESCO. (2019). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio: Reflexiones para el contexto peruano*. [http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6811/EI-acompañamiento pedagógico como estrategia de formación docente en servicio reflexiones para el contexto peruano.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/MINEDU/6811/EI-acompanamiento-pedagogico-como-estrategia-de-formacion-docente-en-servicio-reflexiones-para-el-contexto-peruano.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

UNESCO. (2020). *Hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes 2020*. http://uis.unesco.org/en/files/world_teachers_day_fact_sheet_2020-sp-pdf

Urbina, B., Ticay, I., & Matamoros, M. (2017). *Acompañamiento pedagógico como función de control y evaluación por parte de la dirección a docentes* (Vol. 1) [Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/8899/1/98472.pdf>

Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M., & Mayorga, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 28(3), 547-558. <https://www.researchgate.net/publication/317518162>

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas practicas de evaluacion del desempeño profesional de los docentes*.

Valdivia, C. (2015). *Modelo de moitoreo y asesoramiento pedagogico para mejorar el desempeño docente en educación secundaria*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18842/valdivia_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Identidad Profesional Docente, Reflexion y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores.

Perspectiva Educacional, 58(1), 115-138. <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>

Zúñiga, C., & Zúñiga-Hernández, J. (2019). Excepciones al uso del consentimiento informado en investigación: ¿cuándo es esto posible en Chile? *Revista Médica de Chile*, 147(8), 1029-1035.
<https://doi.org/http://10.4067/s0034-98872019000801029>

ColloQUIUM

Editorial - Centro de Formación

ISBN: 978-9942-600-38-7



9 789942 600387