

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ
CARRIÓN**

FACULTAD DE EDUCACION



TESIS:

**EL ASESORAMIENTO Y MONITOREO DE LOS DIRECTIVOS Y
EL DESEMPEÑO PEDAGOGICO DE LOS DOCENTES DEL
NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DOMINGO
MANDAMIENTOSIPAN, UGEL 09,2018.**

Presentado por la Bachiller

ARRIETA ANDRES MARIA DEL ROSARIO

Para obtener el título de Licenciada en Educación Primaria y Problemas de
aprendizaje

ASESOR: Dr. FILMO E. RETUERTO BUSTAMANTE

HUACHO – PERÚ

2018

TESIS: EL ASESORAMIENTO Y MONITOREO DE LOS DIRECTIVOS Y EL DESEMPEÑO PEDAGOGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN, UGEL 09,2018

Dr. Filmo E. Retuerto Bustamante
Asesor.

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR

Dr. Elifio Carrera Huaranga
Presidente.

Mg. Felipa Hinmer Hilem Apolinario Rivera
Secretaria

Mg. Hermínia Efigênia De La Cruz Aquino
Vocal

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y guiarme en mi formación profesional, a mis seres queridos por su apoyo incondicional y a todos mis maestros quienes con sus conocimientos y experiencias contribuyeron a ser Maestra

INDICE

CARATULA

DEDICATORIA

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCION

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.	10
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problemas Específicos	12
1.3. OBJETIVOS	
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivo específico	13
1.4. IMPORTANCIA Y ALCANCES	14
1.5. JUSTIFICACION	15

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES	16
2.2. BASE TEORICA	21
2.2.1. Bases teóricas de la variable Asesoramiento y monitoreo	21
2.2.2. Bases teóricas del variable desempeño pedagogico	34
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	40

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS	43
3.1.1. Hipótesis general	43
3.1.2. Hipótesis específicas	43
3.2. VARIABLES	44
3.2.1. Definición Conceptual	44
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	45

3.4. METODOLOGÍA	47
3.4.1. Tipo de Estudio	47
3.4.2. Diseño de Estudios	47
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	48
3.5.1. Población	48
3.5.2. Muestra	48
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.6.1. Técnicas	49
3.6.2. Instrumentos	49
3.7. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	50
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	
4.1. ANALISIS ESTADISTICO DESCRIPTIVO POR VARIABLES	51
4.2. PRUEBA DE NORMALIDAD	61
4.3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS	62
4.4. DISCUCION	72
4.5. CONCLUSIONES	74
4.6. RECOMENDACIONES	75
BIBLIOGRAFIA	76
ANEXOS	80
- MATRIZ DE CONSISTENCIA	
- ENCUESTA	
- BASE DE DATOS	

RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la relación que existe entre el asesoramiento y monitoreo de los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa domingo mandamiento sipan, ugel 09,2018.

El diseño de la investigación utilizado fue descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 20 sujetos a quienes se le aplicó una encuesta para obtener información sobre el asesoramiento y monitoreo que llevan a cabo los directivos, asimismo se recogió información sobre el desempeño pedagógico que realizan en la institución educativa.

Los hallazgos indicaron que existe una relación directa entre el acompañamiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes, según la correlación de Spearman con un valor de 0.861, representando una **muy buena** asociación. Respecto a la dimensión planificación para el asesoramiento y monitoreo existe una relación directa con el desempeño pedagógico debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.673, representando una **buena** asociación. Asimismo, existe una relación directa entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño de los docentes. La correlación de Spearman devolvió un valor de 0.852, representando **una muy buena** asociación.

También se determinó que existe relación directa y significativa entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan la correlación de Spearman fue de 0.887, representando una muy buena asociación. Finalmente Existe una relación directa entre el acompañamiento y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa domingo Mandamiento sipan. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.836, representando **muy buena** asociación.

Palabras Claves: Asesoramiento y Monitoreo, Desempeño pedagógico y Acompañamiento,liderazgo

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the relationship between the counseling and monitoring of managers and the pedagogical performance of teachers at the primary level of the educational institution Sunday commandment sipan, ugel 09,2018.

The design of the research used was descriptive-correlational. The sample consisted of 20 subjects to whom a survey was applied in order to obtain information on the advice and monitoring carried out by the managers, as well as collecting information on the pedagogical performance they perform in the educational institution.

The findings indicated that there is a direct relationship between accompaniment and monitoring and pedagogical performance of teachers, according to the Spearman correlation with a value of 0.861, representing a very good association. As regards the planning dimension for counseling and monitoring, there is a direct relationship with the pedagogical performance due to the Spearman correlation that returns a value of 0.673, representing a good association. Likewise, there is a direct relationship between the organization for counseling and monitoring and the performance of teachers. The Spearman correlation returned a value of 0.852, representing a very good association.

It was also determined that there is a direct and significant relationship between the evaluation for counseling and monitoring and the pedagogical performance of teachers at the primary level of the educational institution Domingo Mandamiento Sipan the Spearman correlation was 0.887, representing a very good association. Finally, there is a direct relationship between the accompaniment and the pedagogical performance of the teachers of the Educational Institution Domingo Mandamiento Sipan. The Spearman correlation that returns a value of 0.836, representing very good association.

Key Words: Advice and Monitoring, Pedagogical Performance

INTRODUCCION

El asesoramiento y monitoreo constituye un proceso continuo que permite recoger sistemáticamente información relevante para emitir juicios y tomar decisiones para reajustar el acompañamiento en el aula, mediante el registro de la evolución del proceso con el detalle de las situaciones particulares que se dieron en su desarrollo, información que permitirá revisar y remirar el desempeño profesional de manera crítica y analítica, identificando qué áreas o aspectos requieren mejora.

El objetivo de esta fase es mejorar de manera continua el acompañamiento en el aula, buscando:

- Mejora continua del desempeño docente en el aula,
- Reflexionar sobre el desempeño docente,
 - Identificar y valorar fortalezas y debilidades en torno a aspectos específicos del desempeño en el aula,
- Planificar de forma sustentada la retroalimentación y modelaje como apoyo para la nueva práctica del docente acompañado.

El asesoramiento y monitoreo está presente desde la observación de la clase, el registro de información (de la observación, reflexión conjunta, retroalimentación, modelaje y nueva práctica), información que una vez valorada se analiza y sistematiza para la correspondiente toma de decisiones, previa una reflexión crítica sobre el desempeño pedagógico del docente para mejorarla de manera continua. En síntesis, el proceso de asesoramiento y monitoreo del desempeño docente en el aula responde a las preguntas: ¿para qué?, ¿qué?, ¿quién?, ¿con qué? ¿Cuándo? y ¿cómo?.

La investigación realizada nos da una visión integral del trabajo que realizan los directivos respecto al acompañamiento, asesoramiento y monitoreo de los docentes con el fin de mejorar sus desempeños pedagógicos. Se establece luego del trabajo de campo la relación directa que existe entre las dos variables de estudio por lo que nos permite

inferir aspectos positivos o negativos que estarían incidiendo en el desempeño pedagógico y el logro de los aprendizajes de los estudiantes del nivel primaria de la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipan.

El primer capítulo de la tesis, muestra la descripción, formulación del problema, asimismo se la justificación y formulación de los objetivos.

El segundo capítulo, contiene el desarrollo del Marco Teórico del trabajo, donde se consignan los antecedentes de la investigación, se amplían las bases teóricas que sustentan el tema acerca del asesoramiento, acompañamiento y monitoreo, así como el desempeño docente dentro del marco del buen desempeño.

El tercer capítulo, describe el Marco Metodológico donde se señala el diseño y tipo de investigación, población y muestra tomada, técnicas e instrumentos diseñados, procedimientos metodológicos, así como el análisis e interpretación de los datos. Este capítulo resume cómo, dónde y con cuáles herramientas se elabora esta investigación e indica los procedimientos que se utilizan.

El cuarto capítulo se refiere a los resultados, y la discusión. Se presentan las conclusiones y las recomendaciones de la investigación.

LA AUTORA

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento y formulación del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

Frente a las transformaciones que se viene realizando en el apresurado sistema educativo del país y los requerimientos de las actividades propuestas de descentralización, en la gestión de las instituciones educativas, en el de supervisar, en el monitorear y de acompañamiento; afrontan retos destinados a favorecer con la optimización de la calidad en la educación de la institución educativa y apoyar la estimulación de la responsabilidad del educador y paralelamente del directivo, como un permanente aprendizaje y realimentación conjunta.

En esta circunstancia, el rol del acompañamiento y monitoreo, posee una magnitud relevante de representación técnica y educativa, no obstante, se adjudica una magnitud de administración, orientadora y formativa, debido a que considera los contextos sociales, culturales y otras que, beneficien las gestiones de monitorear, supervisar y acompañar. De esta manera surge una problemática a nivel nacional: ¿el nuevo directivo estará capacitado para gestionar una institución educativa de primaria y/o secundaria; considerando las nuevas políticas de descentralización educativa e integración socio cultural? ¿Se habrá considerado para la selección del personal directivo, algunos parámetros o requisitos planteados en la ley SERVIR del empleado público?; donde se hayan considerado las directivas emanadas del Ministerio y la UGEL para el monitoreo y supervisión a los directivos.

En el Programa Estrategia Sectorial Multianual, PESEM (2012) se propuso que para el contexto de la administración: “Que las instituciones educativas asuman la responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, centrando a toda la organización en los

aprendizajes” es así que el primer efecto de la innovación de Las instituciones educativas en este contexto, hace referencia a los requerimientos de tener directivos elegidos, capacitados y establecidos.

Asimismo, el documento del Marco de Buen Desempeño del Directivo del Ministerio de Educación es un instrumento táctico de ejecución de una norma sistemática de la evolución del directivo. Igualmente, existe una incertidumbre generalizada por parte de los docentes de cada institución, sobre cómo desarrollar efectivamente las competencias y pericias demandadas en una comunidad en constante modificación, y todavía existe un problema para formular tácticas de instrucción y de comportamientos interpersonales a favor de los estudiantes, siendo que los maestros se están capacitando en una Educación integral, ésta no se realiza íntegramente. (MBDD, Minedu, p. 22)

Esta investigación está orientada a estudiar la relación que tiene el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos con el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria en la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan a quiénes se les debe dar alternativas y propuestas para superar y mejorar su trabajo de gestión dentro de la normativa propuesta por el Minedu; además de promover y consolidar la relación organizacional horizontal, es decir que los directivos desarrollen aptitudes, para que en el futuro cercano puedan cumplir los objetivos y metas plasmadas del marco del buen desempeño docente y directivo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?

¿Cómo se relaciona el acompañamiento y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Determinar el nivel de relación entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Establecer el nivel de relación que existe entre el acompañamiento y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

1.4. Importancia y alcances de la investigación

Las instituciones educativas de nuestro país, necesariamente, tienen que poner en práctica una excelente Gestión Administrativa con el propósito de maximizar la calidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje; de modo que las capacidades de los alumnos (usuarios más importantes) se orienten a dar una respuesta efectiva a las exigencias de un ambiente educativo, social, laboral, etc. extremadamente competitivo, y así lograr que nuestras instituciones educativas cumplan a cabalidad con su objetivo básico que es el de prestar un servicio de calidad, a través del acompañamiento, monitoreo y supervisión educativa permanente.

1.5. Justificación

1.5.2. Justificación práctica

Esta investigación posee diversas propuestas y cooperará con elementos de juicio y data para instituciones de gestión pedagógica pública y privada; disponiendo de una manera oportuna los instrumentos, esquemas y teorías para las tareas de formación y reajuste de los educadores de una manera integral e integradora, que favorezca a optimizar la aplicación del enfoque holístico y lograr el desarrollo y la capacitación de los sujetos implicados en la educación, y así lograr una buena toma de decisiones; con el objetivo de contar con percepciones conseguidas de este estudio para contribuir a vigorizar estas normas y que se transformen así en instrumentos poderosos para tomar decisiones en el mundo de la gestión en los centros educativos.

1.5.3. Justificación metodológica.

Impera una incompetencia y muchos inconvenientes en el proceso de monitorear y supervisar al equipo directivo y su efecto en la gestión del talento humano como administrador. Como principal inconveniente, es la forma de concebir, planificar, asesorar, acompañar y monitorear el desempeño laboral de los docentes. En este ámbito, es pertinente poseer el conocimiento sobre el empleo de los instructivos, las tácticas, las metas y las operaciones de un programa de acompañamiento y monitoreo, pero de manera integral y sistémica; que servirían de guía para la administración y la mejora del rendimiento en la educación, corrigiendo las insuficientes herramientas en la institución educativa pública del distrito de Hualmay.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

a) Internacionales.

Rodríguez (2008) realizó un estudio de carácter documental cuyo objetivo fue analizar respecto a la visión que se tiene sobre el rol de gerencia de los directivos de la Educación Básica, tomando como base la evaluación de fuentes oficiales, establecidas por el estado venezolano entre 1980 y 1990. La investigación develó los siguientes resultados:

(a) el supervisor tiene que formular un programa de trabajo según los objetivos deseados en el ejercicio educativo y tener una consistente formación sistémica, habilidad para crear y crítica, liderazgo, con óptimas relaciones humanas con el fin de fomentar un ambiente agradable a la organización que favorezca al aumento del colaborador académico.

b) El rol de la supervisión entendida como un proceso de comprobación e investigación demanda ser inspeccionada y acomodada a los pensamientos existentes sobre la dinámica social y educativa que se exige frente a los retos históricos, en otras palabras, la supervisión analizada desde un aspecto sistémico e integral, hace que se complemente el individuo, la entidad y la sociedad.

c) la acción supervisora de la gerencia educativa debe ser transformada, debido a que el profesor de Educación Básica (principalmente) debe pasar de objeto a sujeto, asociado activamente al proceso de evolución y progreso del hombre y la sociedad.

Mapp y Secaida (2012) realizaron una investigación denominada “Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darién” en Panamá, en este estudio, el objetivo fue evaluar las flaquezas y tenacidades del supervisar temas de educación en la región. La

perspectiva de este estudio es mixta. La encuesta estuvo orientada a los directivos e inspectores de Darién, quienes se seleccionaron por albur. Según las deducciones, el inspector solo efectúa aproximadamente el 30% de los roles establecidos teniendo en cuenta el instrumento legal que presiden sus roles. Los encuestados aceptan que los centros escolares que se favorecen de los talleres de colegios amigables y saludables, acogen un alto soporte e injerencia en el salón de clases y se encargan de la formación al educador. La supervisión en la administración pedagógica es confinada, se observa que existe escaso esmero, poco exhaustivo por parte del supervisor. Las conclusiones de la investigación permiten inferir que existe exiguo apoyo de la entidad para ejercer esta profesión. Los supervisores declaran que planean y exhiben ciertas metas alcanzadas, sin embargo, señalan que el poco avance se debe a la falta de presupuesto para cubrir, por ejemplo, los gastos esenciales.

Gorrochotegui et al (2014) realizaron un estudio sobre “evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar” cuyo objetivo fue describir la efectividad de un sistema de liderazgo al componente dirigente en una escuela de la Región Metropolitana de Santiago, Chile. Metodológicamente se elaboró un análisis del ambiente en la escuela apreciado por escolares, progenitores y pedagogos, previo y posterior a la ejecución del sistema indicado a través del uso de una escala tipo Likert, para determinar si el sistema favorecía a la mejora del liderazgo, y también, saber si beneficiaba al ambiente en la escuela apreciado por los distintos representantes de la organización. Al contrastar las deducciones del pre y post de la medición del programa, se halló una transformación positiva en la apreciación de progenitores y escolares referente al ambiente en la escuela y la habilidad de liderazgo del componente directivo; no obstante, en los educadores analizados se percibió una deterioro en la calificación referente al ambiente en la escuela. Respecto a los directivos, se descubrió que asimilaron tácticas

para ejecutar mejor su función directiva; y como restricción se encontró la falta de superación debido a que tienen que continuar laborando en la eficacia y la flexibilidad que sus colaboradores necesitan frente al cambio y las nuevas tendencias.

Martínez (2014) publicó una investigación para establecer la influencia en la verificación y normas que existen en la Unidad de Educación que aqueja la supervisión por parte del director, en colegios que deseen mejorar. El diseño metodológico de la investigación fue descriptivo y narrativo. Se elaboró con una muestra de directivos de entidades públicas educativas en un distrito en especial. Se concluyó que la efectividad del directivo respecto a la supervisión en los centros escolares está asociada con los diversos roles en la administración. Según a los roles señalados por la Unidad de Educación, se desea que los directivos en la escuela sean multifuncionales, que conozcan diversos métodos, que posean dominio del personal y sean hábiles de constituir equipos multidisciplinarios. A esta visión sistemática del rol, función del directivo, se le adicionan los factores de una gerencia emocional. El estudio demostró que el rol de supervisar tiene que ser observada o imaginada como un enfoque sistémico y el ejercicio de supervisión de la gerencia educativa merece ser transformada. El supervisor en la escuela tiene que saber que vías deberá usar para optimizar el proceso de instrucción – aprendizaje y reconocer los errores para formular acciones correctivas.

Méndez y Vianey (2014), realizaron un estudio dirigido a las “Funciones Administrativas del Equipo de Dirección para el control y seguimiento del personal docente del Instituto Nacional Público Primero de Mayo Douglas Sequeira en el turno vespertino Colonia Primero de Mayo Distrito VII de Managua, II semestre del año 2014”. Los objetivos fueron indicar las formas de control y seguimiento que aplica el personal directivo al personal docente del instituto; relacionar las funciones que

realiza el equipo de dirección con el control y seguimiento al docente y; fortalecer a través de una guía el acompañamiento y evaluación de desempeño educadores para hallar factores escondidos que configuran las categorías de este estudio tales como: confianza, presión, apoyo y reconocimiento del clima organizacional de la institución educativa. Los resultados de la investigación permitieron a los directivos obtener referencias para ser utilizadas como aporte al estudio del clima organizacional y la mejora en el desarrollo de la gestión institucional.

Balzán, Y., (2008), realizó un estudio denominado: “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica”; el objetivo de la investigación era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa de Educación en el Municipio Escolar Nº 4 de Maracaibo, Estado Zulia; el tipo de investigación utilizada fue descriptiva correlacional, de campo con un diseño no experimental, transeccional-transversal; los resultados obtenidos permitieron establecer que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa. Variable Acompañamiento pedagógico del Supervisor, obtuvo como resultados un porcentaje de 37.15% para la opción Siempre, seguido de casi siempre con 36.25%.

b) Nacionales.

Gamarra (2014) evaluó las apreciaciones de directivos y educadores sobre cuatro clasificaciones del ambiente en la organización de un centro educativo de administración estatal, Comas. El objetivo fue ofrecer data respecto a las relaciones interpersonales; haciendo hincapié en el logro de actividades, reconocimiento y apreciación por la labor

ejecutada y; circunstancias frecuentes que intervienen y alteran el rendimiento de directivos y educadores.

La muestra se constituyó por ocho individuos: un directivo, un sub-directivo y seis educadores; tomando en cuenta ciertas particularidades: grado de educación, estado laboral y su práctica como educando en el centro educativo. El diseño de este estudio fue de perspectiva cualitativa y de representación descriptiva, además se usó el método de la entrevista. Este proceso asintió evaluar las apreciaciones de directivos y educadores para hallar factores escondidos que configuran las categorías de este estudio tales como: confianza, presión, apoyo y reconocimiento del clima organizacional de la institución educativa. Los resultados de la investigación permitieron a los directivos obtener referencias para ser utilizadas como aporte al estudio del clima organizacional y la mejora en el desarrollo de la gestión institucional.

Freyre y Miranda (2014) analizaron si la función del directivo posee un efecto característico sobre el desempeño académico en los escolares en las clases de matemáticas y entendimiento de lectura. La encuesta recopiló data de 132 centros educativos primarios en nueve departamentos del Perú. Los resultados demostraron que el rol del directivo suele incurrir de forma no directa en la educación de los escolares, al verse influido por el rendimiento de los educadores en el salón de clases, siempre y cuando el directivo incentive la comunicación participativa y el supervisar constantemente a los colaboradores educadores para favorecer a optimizar su ejercicio pedagógico. Para que el rol del director pueda impactar y promover los aprendizajes de los estudiantes, se debe asegurar la existencia de ciertas condiciones en la escuela y prácticas pedagógicas al interior del aula. Para garantizar la efectividad de la enseñanza, se toma en cuenta el grado de formación de los educadores sobre los aspectos que deben instruir como las nociones de la manera de instruir esos temas en especial.

Ramón, A., (2006), realizó un estudio titulado: “El desempeño docente y el rendimiento académico en la formación especializada de los estudiantes de matemática y física de las Facultades de la Educación de las Universidades de la sierra central del Perú”; en donde los objetivos era determinar el nivel de desempeño de los docentes de matemática y física de las facultades de educación en los dominios tecnológico, científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación de valores éticos; determinar el nivel de rendimiento académico en formación especializada y precisar si existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico, el referido estudio concluyó estableciendo que el desempeño de los docentes es bueno, siendo el dominio tecnológico, el que obtiene mejor puntaje. Pone en evidencia que el nivel de conocimiento de los estudiantes es deficiente, denotando que si hay una correlación significativa.

c) Regional

Zúniga, L., (2008), realizó un estudio sobre: “La supervisión realizada por las Unidades de Gestión Educativa Locales en las Instituciones Educativas del nivel secundario de la Región Cusco”; una percepción de los actores educativos” con el objetivo de describir las funciones que prioriza la supervisión que ejecutan las Unidades de Gestión Educativa Local de la Región Cusco en las IIEE estatales de educación secundaria de menores, desde la visión de los docentes, directivos de educación secundaria; Esta investigación que tiene un enfoque mixto cuantitativo – cualitativo, la encuesta fue dirigida a los directores y docentes el referido estudió muestra los resultados; para los docentes: El grado de cumplimiento que otorgan a las actividades realizadas por los supervisores fluctúa entre cumple bien (CB) y cumple regular (CR). En gestión técnico - pedagógica: Asesora en el diseño de unidades didácticas (CB), orientan en el desarrollo de las sesiones clase (CR) En gestión administrativa: Verifica la asistencia de docentes y directores

(CB) Para los directores: El grado de cumplimiento que otorgan a las actividades de supervisión fluctúa entre cumple bien (CB) y cumple regular (CR) .En gestión pedagógica: Asesora en el diseño de unidades didácticas (CR), Orienta en el desarrollo de las sesiones clase (CR). Nótese que los directores indican que los especialistas cumplen regular (CR). En gestión administrativa: Verifica la asistencia de los docentes y directores (CR), verifica el cumplimiento de las directivas (CB) e informa a la dirección de la institución los resultados de la supervisión (CB).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Acompañamiento pedagógico

a) Definiciones

Casamajor, A., (2010), indica que el acompañamiento en general se puede definir como: “La gente que acompaña a algunos, o que van en compañía de otros. Así mismo, pedagogía se relaciona porque es el arte de enseñar o educar.” (p. 42).

Brigg, L., (2000), señala que: “La supervisión es el acompañamiento integrador Porque observa, analiza y retroalimenta todas las dimensiones del quehacer educativo del docente acompañado, contextualizado al entorno institucional. Y valorativo porque destaca los aspectos positivos del docente acompañado y motiva su crecimiento personal y profesional. (p. 3).

b) Finalidad

Román, J., (2014), señala que la finalidad busca:

- Fortalecer al docente en su desempeño en el aula,
- Contribuir en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes,
- Crear espacios de reflexión y coevaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica (p. 3).

c) Objetivos

Román, J., (2014), el acompañamiento pedagógico se propone los siguientes fines:

- Recaudar información trascendente y actualizada sobre la gestión educativa y sus resultados,
- Constituir de manera coherente los datos de los diversos contextos educativos,
- Crear mecanismos que ayuden y motiven a los agentes educativos para mejorar su actuación, en función de las políticas educativas nacionales, a través de su involucramiento,
- Tomar decisiones importantes en todas las instancias de gestión educativa descentralizada orientadas a mejorar la calidad de la supervisión pedagógica sobre la base de un diagnóstico de los problemas, resultados e impactos de la labor educativa.

En busca de estos resultados, el acompañamiento pedagógico debe mostrar la interacción real de los agentes educativos en sus contextos y debe hacer participar a esos mismos agentes en la evolución positiva de sus acciones y la mejora de la calidad educativa.

d) Función de Acompañamiento.

DISDE (2009) está encauzada a vigorizar el rendimiento profesional del educador por la senda del soporte técnico; se fundamenta en la retroalimentación de prácticas entre el ayudante y el asistido, sin diferencia de grados de categoría. Se necesita participación fidedigna, buscando vínculos horizontales, en una situación de ínter aprendizaje educativo, oportuno al ambiente de la organización. (p. 9)

La función de acompañamiento conlleva a:

Brindar sugerencia planeada, perenne, de acuerdo al contexto, participativa para optimizar la calidad de la educación de los alumnos, del rendimiento del educador y de la administración del centro educativo.

Revalorar los ejercicios educativos del docente al viabilizar prácticas de superación rutinarias que fortalezcan y soporten en su proceso de mejora continua.

Responder a las expectativas determinadas y equilibradas, lo cual involucra ofrecer de forma pertinentes tácticas sobre los diferentes talleres educativos.

e) Características

Román, J., (2014), dice las características son:

- Guía
- Investigador
- Agente de cambio
- Creativo
- Hábil en el manejo de las didácticas
- Reservado y leal
- Generador de un ambiente de empatía
- Una persona predispuesta a la formación permanente. (p. 4).

f) Las visitas al salón de clases

Pérez, C., (2009), definen las visitas como el proceso previamente planificado por medio del cual el supervisor va a los centros educativos para dar seguimiento y evaluar algún aspecto en específico relacionado con el hecho educativo. Entre los tipos de visitas que puede realizar el supervisor se encuentran las siguientes:

1. Administrativas

En este tipo de visitas, el supervisor centra su atención especialmente en lo relacionado a aspectos materiales que interviene en la labor docente, es decir, equipo y recursos didácticos.

2. Técnicas

El supervisor se interesa en lo relacionado al rendimiento del docente y su objetivo es mejorar el proceso de aprendizaje.

3. Organización

Este tipo de visitas pretende diagnosticar y verificar el cumplimiento de planes y programas.

4. Planeadas

Este tipo de visitas son previamente establecidas por el supervisor, director y docentes, o en algunos casos, planeadas solo por el supervisor. Su finalidad es brindar asesoría sobre algunos métodos, técnicas o algún proyecto que se tenga contemplado desarrollar en el establecimiento. En relación con otros tipos de visitas, las planeadas ofrecen ventajas ya que permiten a los involucrados prepararse de acuerdo a los temas que se vayan a abordar. Cuando una visita es planificada, debe tomarse en cuenta el tiempo a utilizar, los temas a tratar, los instrumentos de apoyo y bibliografía que pueda ser útil.

5. Casuales

Son las visitas que efectúa el supervisor sin previo aviso. Aunque no se recomienda hacer uso de las mismas, en el sistema tradicional es común que el supervisor visite de forma repentina un establecimiento como una forma de demostrar su apoyo a los docentes o como práctica para determinar si los reglamentos y normas educativas se cumplen. Las visitas casuales pueden darse también cuando el supervisor necesita comunicarse con los maestros de emergencia, para tratar asuntos importantes o cuando la situación así lo amerite.

6. Anunciadas

Son las que planifican la autoridad educativa en la cual anuncia y da a conocer a los docentes el propósito de la misma, así como 22 también se ponen de acuerdo sobre el momento idóneo para hacerlo.

7. Repentinias

Son planeadas por el supervisor sin darlo a conocer hasta el momento de realizar la visita. Estas tienen como fin, evaluar el rendimiento docente de una manera real.

8. Solicitadas por los maestros

Son las que surgen por iniciativa del personal docente y además son las que brindan mejor resultado debido a que las mismas se solicitan cuando es necesario.

9. Solicitadas por el supervisor

Son parte de las visitas anunciadas, a diferencia de que son los docentes los que acuerdan la fecha y hora del encuentro. (p. 37).

2.2.2. Fases del acompañamiento y monitoreo

Román, J., (2014), precisa que las fases: Responden a un conjunto de acciones desarrolladas con el propósito de garantizar el logro de los objetivos del acompañamiento pedagógico en el aula. El proceso de acompañamiento parte de una visita in situ a la institución educativa en la que labora el docente novel, para coordinar con sus directivos la programación de las actividades que demanda la implementación del proceso. La visita in situ tiene los siguientes propósitos: • Precisar, aclarar o complementar la información relacionada con el acompañamiento pedagógico,

- Realizar la observación en el aula para identificar y verificar las necesidades de apoyo, manifestadas por el docente novel, utilizando para el efecto el instrumento diseñado para la técnica de observación. La visita in situ se realiza en tres momentos distintos y complementarios:

a) Observación en el aula

La observación significa examinar atentamente algo en algún lugar, en este caso particular el aula; abarca varios ámbitos: físico, pedagógico y al docente como persona.

- **Ámbito físico**, contribuye en el desarrollo de un aprendizaje de calidad y en la generación de un clima armónico de trabajo en el aula; además, con la disponibilidad de recursos didácticos y equipamiento se promueve la proactividad en el quehacer educativo tanto del docente como de los estudiantes,
- **Ámbito pedagógico**, permite observar el proceso metodológico utilizado por el docente para el desarrollo de la clase programada, los recursos educativos de apoyo, la calidad del contenido impartido y el nivel de autonomía de los alumnos,
- **Ámbito personal del docente**, identifica la actitud del docente hacia sus estudiantes, presentación física, el tono de voz que utiliza, cómo organiza la clase (recursos didácticos, la pizarra) y el manejo del grupo y las distintas situaciones que se generan en el aula.

La observación debe ser planificada, desarrollada sistemáticamente y valorada de manera formal. Al ser planificada se debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- El tipo de observación,
- El tiempo de duración,
- El instrumento a utilizar.

El propósito de la observación es describir de forma objetiva la realidad del aula, sin que intervenga la apreciación personal del docente acompañante (juicios y prejuicios). Durante la observación pedagógica en el aula no se debe interrumpir el desarrollo de la clase que realiza el

docente novel, donde el observador se limita únicamente a registrar evidencias.

b) Reflexión conjunta

Se desarrolla de manera posterior a la observación en el aula para identificar necesidades de apoyo, guía y orientación académica profesional para mejorar la clase, tiempos y espacios en el aula, con el propósito de responder a los requerimientos educativos. Su objetivo es socializar y compartir lo observado, por medio de una interacción auténtica y cordial, basada en la empatía y la horizontalidad, generando un ambiente de aprendizaje pedagógico pertinente a través del proceso de acompañamiento en el aula. La reflexión conjunta es una entrevista planificada, de carácter abierto entre el docente acompañante y el docente acompañado, con la finalidad de autoanalizarse, autoevaluarse y coevaluarse para lograr un mejor desempeño. Propicia el diálogo sobre las experiencias y procesos realizados en el aula durante el período de clase, identificando a la vez las necesidades, fortalezas, dificultades y expectativas de los dos actores educativos, con capacidad de autoanálisis, autorregulación y aprendizaje a partir de sus propias experiencias, valoración de su práctica a partir de los objetivos de desarrollo profesional planteados y de las situaciones vividas junto con sus estudiantes en el aula, información que además se recoge mediante la coevaluación como producto de la entrevista.

c) Retroalimentación

Retroalimentar para el perfeccionamiento efectivo del desempeño docente equivale a la comprensión real del sentido de la acción de educar, a partir de una reflexión sobre la acción educativa en el entorno institucional y desde el mismo entorno. Así, el acompañamiento se convierte en un empoderamiento del rol docente con altos niveles de exigencia académica y alta significación en el proceso de enseñanza aprendizaje que contribuye a mejorar la educación.

La retroalimentación se refiere a mirar, volver a mirar y redirigir de manera conjunta el proceso de acompañamiento entre el docente acompañante y el docente acompañado, que permite compartir, analizar y comprender el desempeño observado en el aula, constituyéndose en una verdadera fuente de aprendizaje. Observación en el aula:

- Mirar la observación en el aula y volver a mirar la observación en el aula,
- Redirigir la práctica observada y retroalimentación del desempeño en el aula,
- Interaprendizaje y docente mejorado.

d) Modelaje o práctica guiada

El modelaje constituye una forma de apoyo para el mejoramiento del desempeño profesional, a través del cual se busca que el docente acompañante genere de manera sutil y creativa los cambios que se desea alcanzar en la práctica del docente acompañado, sin apartarse del entorno institucional en el que éste labora. El modelaje no es sinónimo de imitación sino de recrear el desarrollo de una práctica de clase diferente a la que se venía realizando, enriquecida con la aplicación de nuevos conocimientos o experiencias metodológicas que garanticen mayores logros y respondan a las directrices técnicas establecidas para el cumplimiento de la normativa vigente.

El objetivo es presentar una gama de opciones metodológicas para que el acompañado tenga la oportunidad de elegir y adaptar la que responda a su necesidad de mejoramiento y a la adquisición de habilidades cognitivas y nuevos patrones de conducta basadas en una actitud proactiva. La clase o práctica de modelado se planifica a partir de lo más sencillo a lo más complejo. Habrá casos excepcionales en los que sea necesario desarrollar y entrenar en varios componentes de una habilidad o ejercicio en situaciones concretas.

e) Nueva práctica

Es el espacio en el cual se reformula la práctica pedagógica, de manera autónoma, generando una cultura innovadora y de mejora permanente. Se respalda en un espacio de indagación que con la reflexión conjunta, retroalimentación y modelaje le permite al docente acompañado autovalorarse y cuestionarse como docente en ejercicio. Se interroga y revisa sobre los contenidos, métodos y estrategias aplicadas en su desempeño profesional, el proceso desarrollado y los resultados obtenidos. Esta fase se respalda en una planificación previa, considerando como aspectos fundamentales la interrelación con los estudiantes y la satisfacción personal de mejora profesional. El objetivo de la nueva práctica es garantizar un desempeño pertinente para dar respuestas, de manera oportuna y eficiente, a las situaciones complejas y a las necesidades reales que se presentan en el aula.

f) Seguimiento y monitoreo

El seguimiento y monitoreo constituye un proceso continuo que permite recoger sistemáticamente información relevante para emitir juicios y tomar decisiones para reajustar el acompañamiento en el aula, mediante el registro de la evolución del proceso con el detalle de las situaciones particulares que se dieron en su desarrollo, información que permitirá revisar y remirar el desempeño profesional de manera crítica y analítica, identificando qué áreas o aspectos requieren mejora.

El objetivo de esta fase es mejorar de manera continua el acompañamiento en el aula, buscando:

- Mejora continua del desempeño docente en el aula,
- Reflexionar sobre el desempeño docente,
- Identificar y valorar fortalezas y debilidades en torno a aspectos específicos del desempeño en el aula,
- Planificar de forma sustentada la retroalimentación y modelaje como apoyo para la nueva práctica del docente acompañado.

El seguimiento y monitoreo está presente desde la observación de la clase, el registro de información (de la observación, reflexión conjunta, retroalimentación, modelaje y nueva práctica), información que una vez valorada se analiza y sistematiza para la correspondiente toma de decisiones, previa una reflexión crítica sobre la práctica para mejorarla de manera continua. En síntesis, el proceso de seguimiento y monitoreo del desempeño docente en el aula responde a las preguntas: ¿para qué?, ¿qué?, ¿quién?, ¿con qué? ¿Cuándo? y ¿cómo?. (p. 5 - 7).

2.2.3. Desempeño laboral

2.2.3.1. Definiciones

Según Gutiérrez (2006) refiere: “Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos.” (p. 30).

Según Corona, (2000), el desempeño laboral: “Se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización.” (p. 22). De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

2.2.3.2. Factores

A este respecto Montenegro, I., (2007), considera que en el desempeño docente intervienen tres tipos de factores: Los relacionados con el

docente, los asociados al estudiante y los referentes al contexto. Entre los factores relacionados al docente se encuentran:

a) Las condiciones de salud

En relación a las condiciones de salud es importante que el docente posea bienestar físico y mental, ya que de esta manera tendrá mejor rendimiento en su labor educativa. La preparación profesional es un aspecto fundamental ya que dota de conocimientos al docente para desarrollar una tarea de calidad.

b) La preparación profesional

Una preparación de calidad para el trabajo docente y un buen estado de salud física y mental no garantizan buenos resultados si no existe motivación suficiente.

c) El grado de motivación y compromiso que el docente tiene hacia su labor.

La motivación conlleva un grado de compromiso con la labor educativa y es vital para el desarrollo personal y social. Es necesario que el docente presente actitudes de compromiso con su labor como la puntualidad, buenas relaciones con sus colegas y estudiantes, cumplimiento de su horario de trabajo, dedicación y entrega en sus actividades docentes, entusiasmo y correcta presentación personal. (p. 65).

2.2.3.3. Campos

En relación a este tema Montenegro, I., (2007), refiere que la labor docente se ubica en cuatro niveles:

a) La acción del docente sobre sí mismo

El docente realiza varias actividades previas relacionadas con la organización, preparación y planificación. La planificación tiene por objeto estructurar las áreas de trabajo, que incluye además la micro

planificación diaria del aprendizaje en la que se definen las actividades y los recursos necesarios. La misma, está relacionada con el estudio de cada una de las áreas y en ella deben tomarse en cuenta el quipo y material necesario para concretarla.

b) Lo que realiza en el aula

Esta labor es la más importante porque está relacionada directamente con el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, es la tarea más diversa y compleja en la labor educativa. Dentro del aula pueden distinguirse tres momentos: Las actividades previas, la ejecución de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores.

c) lo que desarrolla a nivel institucional

El campo más importante es el del desempeño dentro del ambiente 34 educativo para mejorar los aprendizajes.

d) Lo que ejerce en el contexto social y cultural.

El desarrollo social y cultural es como el profesor prepara a los estudiantes para desenvolverse en la sociedad a los estudiantes (p. 65).

2.2.3.4. Propósitos del desempeño pedagógico

De acuerdo al Ministerio de Educación (2016) los propósitos son:

a) lenguaje

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

b) Practica

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

c) Revaloración

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

d) Formación

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (p. 17) 35

2.2.3.5. Demandas

En lo concerniente a este tema Aldape, T. (2008), destaca que para poder cumplir con un proceso de aprendizaje de calidad y que responda a las demandas educativas actuales, es necesario que el docente actúe con responsabilidad y desarrolle competencias que le permitan actuar con eficiencia en las diferentes funciones que le sean encomendadas. Las competencias necesarias para los docentes del siglo XXI pueden agruparse en: académicas, administrativas y humano social.

a) Académicas

Son las que permiten al docente dominar los conocimientos y habilidades específicos sobre su especialidad, es decir, los métodos, los equipos, como también las tecnologías para el proceso de aprendizaje. El docente debe tener la capacidad para vencer cualquier obstáculo que interfiera en su labor y determinar las acciones que lo orienten para reparar directamente una dificultad o gestionar ante otras instancias para encontrar la solución. El docente debe estar preparado para tomar decisiones y elegir estrategias de acción de acuerdo a su responsabilidad y funciones dentro de la institución.

En la actualidad, el docente debe poseer capacidad para trabajar con grupos extensos y priorizar los recursos con los que cuenta tanto en el uso de la tecnología como de las técnicas y métodos que permitan mejorar el proceso de aprendizaje. Para responder a la demanda global

del siglo XXI, los docentes 36 deberían poseer conocimientos para manejo de grupos, tecnología para el aprendizaje, diagnóstico, solución de problemas y toma de decisiones.

b) Administrativas

El docente del siglo XXI debe estar al tanto de administrar su tiempo, llevar un control sobre el rendimiento de los estudiantes, analizar la información que recaba, planificar el contenido que maneja, plantear las actividades que realizará en el proceso de aprendizaje, evaluar las competencias propuestas y desarrollar las competencias de los estudiantes.

c) Sociales

Se considera como competencias humano sociales requeridas en un docente el desarrollo personal, motivación, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y capacidad de negociación. (p. 87)

2.2.4. Desempeño pedagógico

2.2.4.1. Dominios, competencias y desempeño

Para el Ministerio de Educación (2016) Marco del buen desempeño son:

A. DOMINIO I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

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

COMPETENCIA 1: Clima para el aprendizaje

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Desempeño 1: Características de conocimiento y comprensión

Desempeño 2: Conocimiento y comprensión actualizados

Desempeño 3: Teoría y práctica del conocimiento y comprensión

COMPETENCIA 2: Logro de aprendizajes del estudiante

Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Desempeño 4: Programación curricular

Desempeño 5: Selección de contenidos

Desempeño 6: Procesos pedagógicos

Desempeño 7: Diseño de enseñanza

Desempeño 8: Creación, selección y organización

Desempeño 9: Diseña de la evaluación

Desempeño 10: Diseña la secuencia de sesiones de aprendizaje

B.- DOMINIO II: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas

estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

COMPETENCIA 3: Clima de aprendizaje

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Desempeño 11: Relaciones interpersonales

Desempeño 12: Conseguir el logro de todos los estudiantes

Desempeño 13: Ambiente acogedor

Desempeño 14: Relaciones

Desempeño 15. Solución de conflictos

Desempeño 16: Organización del aula y sus espacios

Desempeño 17: Reflexión de experiencias

COMPETENCIA 4: Contenidos del proceso de enseñanza

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

Desempeño 18. Ejecución de la programación

Desempeño 19: Oportunidades de solución

Desempeño 20: Comprende los propósitos de la sesiones

Desempeño 21: Desarrollo y comprensión de los contenidos

Desempeño 22: Estrategias pedagógicas de aprendizaje

Desempeño 23: Utiliza recursos y tecnologías

Desempeño 24: Estrategias para atender al estudiante .

COMPETENCIA 5: Evaluación permanente del aprendizaje

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.

Desempeño 25: Utiliza métodos y técnicas

Desempeño 26: Elabora instrumentos para evaluar el aprendizaje

Desempeño 27: Hace retroalimentación después de los resultados de la evaluación

Desempeño 28: Evalúa los aprendizajes de los estudiantes

Desempeño 29: Comparte los resultados de la evaluación con los estudiantes

DOMINIO III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

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

COMPETENCIA 6: Participa activamente en proyectos

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad.

Desempeño 30: Interacción

Desempeño 31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional

Desempeño 32: Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos

COMPETENCIA 7: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil

Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

Desempeño 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias

Desempeño 34: integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza

Desempeño 35: Comparte con la familia autoridades y comunidad, los retos

DOMINIO IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo

en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la 59 responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional.

COMPETENCIA 8: Reflexiona de la práctica y experiencia

Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

Desempeño 36: Reflexiona en comunidades profesionales

Desempeño 37: Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional

Desempeño 38: Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.

COMPETENCIA 9: Ejerce su profesión

Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Desempeño 39: actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente

Desempeño 40: Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

2.3. DEFINICION DE TERMINOS

Según Minedu,2016.CENEB

Acompañamiento

Es una táctica para supervisar de manera educativa en donde brinda indicaciones de forma técnicas, aplicadas, perpetuas, recíprocas y obedientes, alineado a la optimización de calidad de las enseñanzas y del rendimiento especializado. Asesoramiento: Es la habilidad de instaurar excelentes vínculos humanitarios con los educadores para fomentar la sensatez y recibir la asistencia tecnológica que se brinda con el fin de optimizar la calidad en la educación, en diferentes grados personales o individuales y, en una escala agrupada u organizacional. Asistencia técnica: es suministrar nociones científicas al educador en su faena (labor educativa) en utilización de vías y recursos para educar, establecimiento de un esquema de currícula, tácticas de enseñanza; análisis de enseñanza y en lo que corresponde al tema de la educación.

Desempeño laboral docente

Son las tareas que ejecuta el educador en el establecimiento escolar, cuyo alcance es negociar y concurrir en la actividad por el cual los alumnos hacen gala de sus nociones, sus habilidades, sus pericias, cualidades y valores, en el patrón de una conducta que estima a otros y obedece los derechos particulares y generales pertenecientes a la sociedad.

Aula

Es el lugar donde se realiza el desempeño docente. El aula generalmente mide de 48 a 50 metros cuadrados y cuenta con un promedio de 35 a 40 alumnos. Los mobiliarios generalmente son unipersonales. Es el lugar donde el docente se manifiesta como líder mediante su desempeño o trabajo docente.

Desempeño directivo

Es el cumplimiento de obligaciones profesionales, motivación, entusiasmo, relación directora, profesor, padre de familia y alumno, personalidad, clima institucional, preparación científica, disponibilidad de recursos didácticos, destrezas de comunicación, conocimientos de la administración educativa, atento en los cambios, disposición hacia la innovación, capacidad discursiva, interacción con los docentes y el

desarrollo del Programa Curricular, prácticos y valoración global. En síntesis, es la capacidad que tiene el director de realizar trabajos en la planificación y programación curricular, ejecución y evaluación, teniendo en cuenta los aspectos complementarios del trabajo docente.

Evaluación

Proceso mediante el cual se hace un examen crítico sobre el estilo de liderazgo, teniendo en cuenta sus cualidades positivas y negativas; asimismo, el examen del desempeño directivo de manera crítica, que permita tomar decisiones correctivas en el proceso de la labor social y académica que cumple el director en un determinado contexto.

Planeación

La planeación es la previsión de actividades con sus fases y prioridades, así como de los recursos materiales y humanos necesarios para la realización de una empresa, teniendo como mira la mayor eficiencia y economía en la ejecución de la misma.

Control

Parte fundamental de la Supervisión, cuya función requiere investigar los desajustes, no para culpabilizar, sino para introducir elementos correctores.

La observación y la comparación de la acción con los planes o la corrección de cualquier desviación.

Perfil de supervisión

Es el conjunto de características o exigencias de calidad que son necesarios para que el profesional logre eficientemente desempeñar sus funciones eficientemente.

Desempeño directivo

Es el cumplimiento de obligaciones profesionales, motivación, entusiasmo, relación directora, profesor, padre de familia y alumno, personalidad, clima institucional, preparación científica, disponibilidad de recursos didácticos, destrezas de comunicación, conocimientos de la administración educativa, atento en los cambios, disposición hacia la innovación, capacidad discursiva, interacción con los docentes y el

desarrollo del Programa Curricular, prácticos y valoración global. En síntesis, es la capacidad que tiene el director de realizar trabajos en la planificación y programación curricular, ejecución y evaluación, teniendo en cuenta los aspectos complementarios del trabajo docente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe una relación directa y significativa entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Existe un buen nivel de relación entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Existe relación directa y significativa entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

El acompañamiento que realizan los directivos tiene relación directa y significativa con el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primario de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

3.2. Variables

Las variables que son motivo de estudio en la presente investigación son las siguientes:

3.2.1. VARIABLE 1: (Asesoramiento y monitoreo)

- Planificación para el acompañamiento y monitoreo
- Organización para el acompañamiento y monitoreo
- Evaluación del acompañamiento y monitoreo.
- Acompañamiento pedagógico.

3.2.2. VARIABLE 2: (Desempeño laboral)

- Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Dominio 3: Participación en la gestión.
- Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

3.3. Conceptualización de variables

a) Acompañamiento y monitoreo

Es una táctica para supervisar de manera educativa en donde brinda indicaciones de forma técnicas, aplicadas, perpetuas, recíprocas y obedientes, alineado a la optimización de calidad de las enseñanzas y del rendimiento especializado. Asesoramiento: Es la habilidad de instaurar excelentes vínculos humanitarios con los educadores para fomentar la sensatez y recibir la asistencia tecnológica que se brinda con el fin de optimizar la calidad en la educación, en diferentes grados personales o individuales y, en una escala agrupada u organizacional. Asistencia técnica: es suministrar nociones científicas al educador en su faena (labor educativa) en utilización de vías y recursos para educar, establecimiento de un esquema de currícula, tácticas de enseñanza; análisis de enseñanza y en lo que corresponde al tema de la educación.

b) Desempeño laboral docente

Son las tareas que ejecuta el educador en el establecimiento escolar, cuyo alcance es negociar y concurrir en la actividad por el cual los alumnos hacen gala de sus nociones, sus habilidades, sus pericias, cualidades y valores, en el patrón de una conducta que estima a otros y obedece los derechos particulares y generales pertenecientes a la sociedad.

3.4. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INDICES
VARIABLE 1. ASESORAMIENT O Y MONITOREO	Planificación	Determina el orden de los objetivos que quiere lograr Diseña los mejores métodos para lograr objetivos Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados	- Nunca
	Organización	Dosifica el tiempo de logro de los propuesto Establece el desarrollo del trabajo pedagógico Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia	- A veces
	Évaluación	Determina que objetivos planteados eran importantes para el trabajo Establece que objetivos se tenían que cumplir Mide los objetivos propuesto	- Casi siempre
	Acompañamiento	Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje en el aula	- Siempre

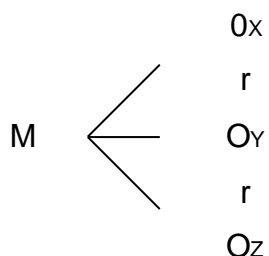
VARIABLE 2 DESEMPEÑO PEDAGOGICO	Preparación para el aprendizaje	<p>Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</p> <p>Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.</p> <p>Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca - Muy pocas veces - A veces - Frecuentemente - Muy frecuentemente - Siempre
	Enseñanza para el aprendizaje	<p>Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.</p> <p>Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.</p>	
	Participación en la gestión	<p>Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.</p> <p>Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</p>	
	Desarrollo de la profesionalidad	<p>Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p>	

3.5. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es no experimental y con carácter ex post facto que tiene el propósito de medir el grado de correlación que existe entre dos variables asesoramiento y monitoreo de los directivos y desempeño pedagógico de los docentes. Según Roberto Hernández Sampieri (2006:267), Kerlinger (2002: 420) a su vez reafirma.

3.6. Diseño de investigación

Se ha hecho uso de un diseño no experimental, de tipo transeccional descriptivo correlacional; cuyo esquema es el siguiente:



En este esquema, M es la muestra en que se realiza el estudio y los subíndices X, Y, Z en cada O nos indican las percepciones o evaluaciones obtenidas en cada una de las variables distintas. En el caso de nuestra investigación, la observación y evaluación (O) se centran en las variables: asesoramiento y monitoreo y desempeño pedagógico en el aula, según los docentes de Educación primaria. Finalmente, la "r" hace mención a la posible relación existente en las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. La población

La población objetivo está constituida por 50 docentes de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan. Considerando que la población objetivo presenta características homogéneas.

3.7.2. Muestra

La muestra es de tipo no probabilística en número de 20 por lo que se considera solo a los docentes que laboran en el nivel primaria los cuales tienen las mismas características pedagógicas, las muestras no probabilísticas no están sujetos a fórmulas ni a otros tipos de selección.

3.8. Instrumentos

En esta investigación se utilizó los cuestionarios formulados en ítems a escala liker relacionados con las variables motivo de estudio.

Operacionalización de variables

Tabla 1: Variable X:

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Planificación		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Organización		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Evaluación		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Acompañamiento		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Asesoramiento y monitoreo		24	Bajo	24 -47
			Moderado	48 -71
			Alto	72 -96

Tabla 2: Variable Y:

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Preparación para la enseñanza		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Enseñanza para el aprendizaje		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Participación en la gestión		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Desarrollo de la profesionalidad		6	Bajo	6 -11
			Moderado	12 -17
			Alto	18 -24
Desempeño pedagógico		24	Bajo	24 -47
			Moderado	48 -71
			Alto	72 -96

3.9. Confiabilidad

Formulación

El alfa de Cronbach no deja de ser una media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la escala. Puede calcularse de dos formas: a partir de las varianzas o de las correlaciones de los ítems. Hay que advertir que ambas fórmulas son versiones de la misma y que pueden deducirse la una de la otra.

A partir de las varianzas

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Midiendo los ítems de la variable Asesoramiento y monitoreo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	24

Midiendo los ítems de la variable desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	24

3.10. Tratamiento estadístico

Una vez recopilada la información mediante los instrumentos de medición, se realizaron los siguientes pasos:

- a) Se tabulo los datos de manera cuantitativa.
- b) Se elaboraron los cuadros y gráficos según frecuencias.
- c) Se aplico el análisis o interpretación de cada uno de los ítems o preguntas.
- d) Se contrastaron las hipótesis según los datos cuantitativos.
- e) Luego se interpretaron cualitativamente.
- f) Finalmente, se formularon las conclusiones y recomendaciones del caso.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1. ANALISIS DESCRIPTIVO POR VARIABLES Y DIMENSIONES

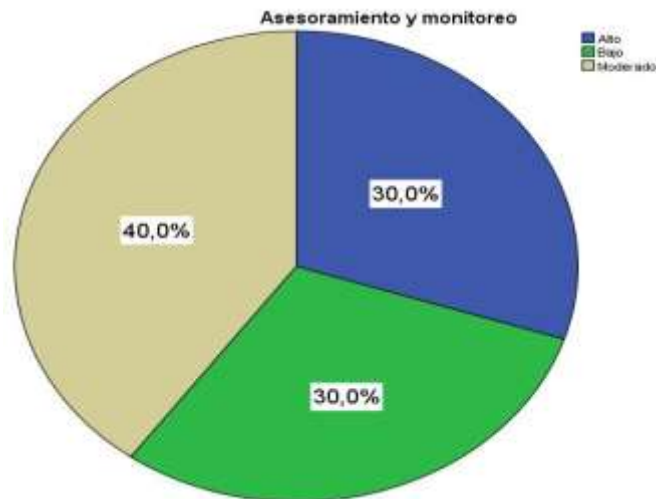
TABLA 3

Asesoramiento y monitoreo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	30,0	30,0	30,0
	Bajo	6	30,0	30,0	60,0
	Moderado	8	40,0	40,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 1



De la fig. 1, un 40,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la variable asesoramiento y monitoreo, un 30,0% consiguieron un nivel bajo y otro 30,0% obtuvieron un nivel alto.

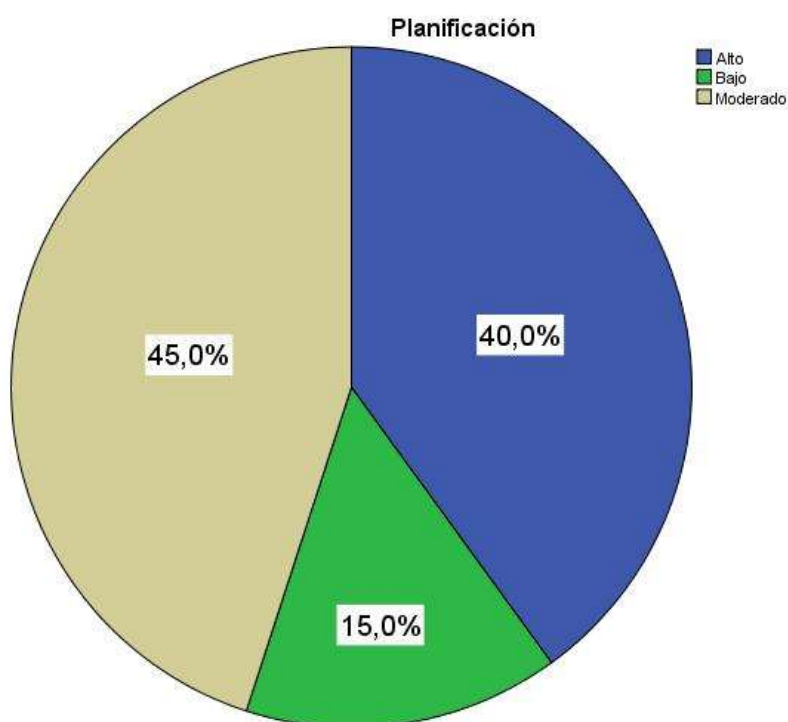
TABLA 4

Planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	8	40,0	40,0	40,0
	Bajo	3	15,0	15,0	55,0
	Moderado	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 2



De la fig. 2, un 45,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión planificación, un 40,0% consiguieron un nivel alto y un 15,0% obtuvieron un nivel bajo.

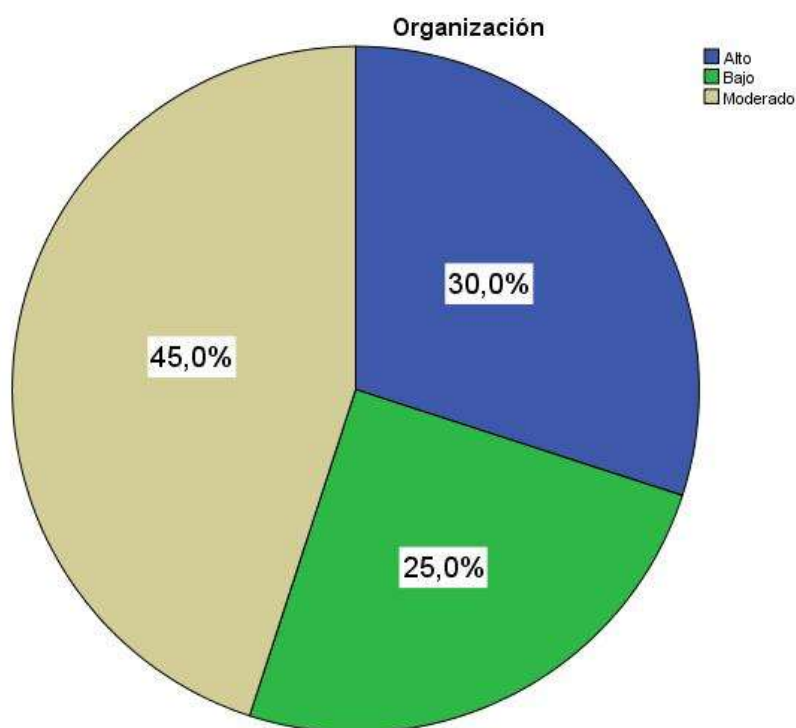
TABLA 5

Organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	30,0	30,0	30,0
	Bajo	5	25,0	25,0	55,0
	Moderado	9	45,0	45,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 3



De la fig. 3, un 45,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión organización, un 30,0% consiguieron un nivel alto y un 25,0% obtuvieron un nivel bajo.

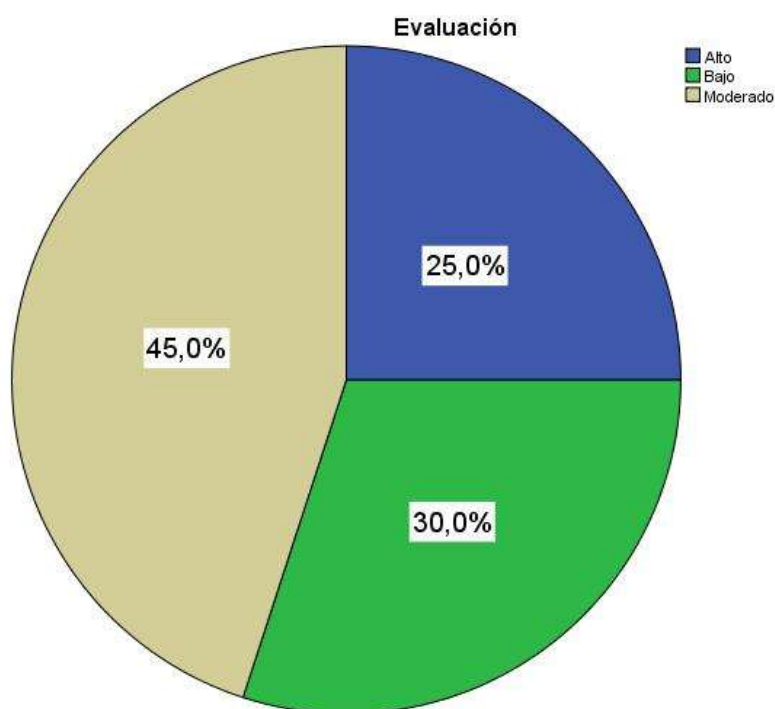
TABLA 6

		Evaluación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	25,0	25,0	25,0
	Bajo	6	30,0	30,0	55,0
	Moderado	9	45,0	45,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 4



De la fig. 4, un 45,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión evaluación, un 30,0% consiguieron un nivel bajo y un 25,0% obtuvieron un nivel alto.

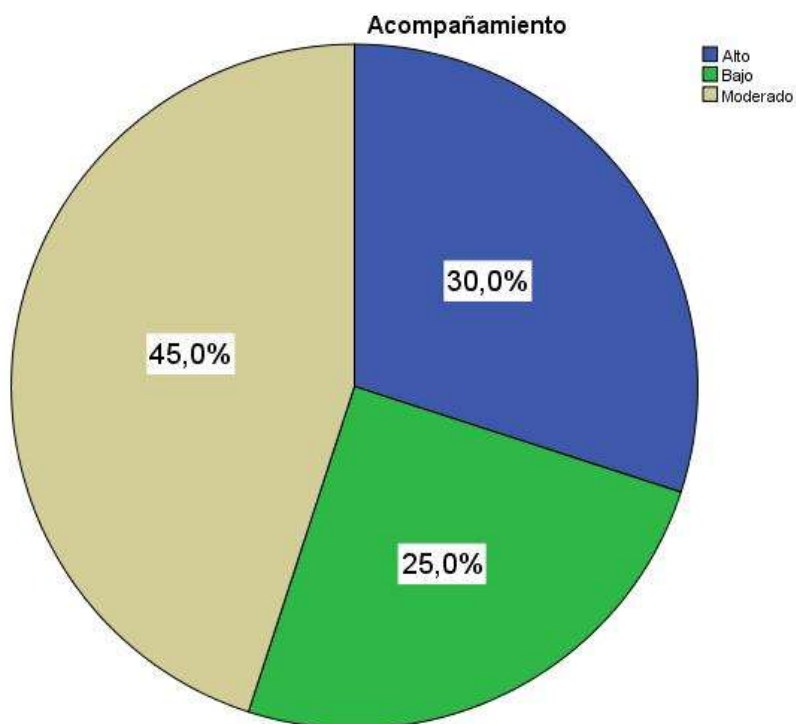
TABLA 7

Acompañamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	6	30,0	30,0	30,0
	Bajo	5	25,0	25,0	55,0
	Moderado	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 5



De la fig. 5, un 45,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión acompañamiento, un 30,0% consiguieron un nivel alto y un 25,0% obtuvieron un nivel bajo.

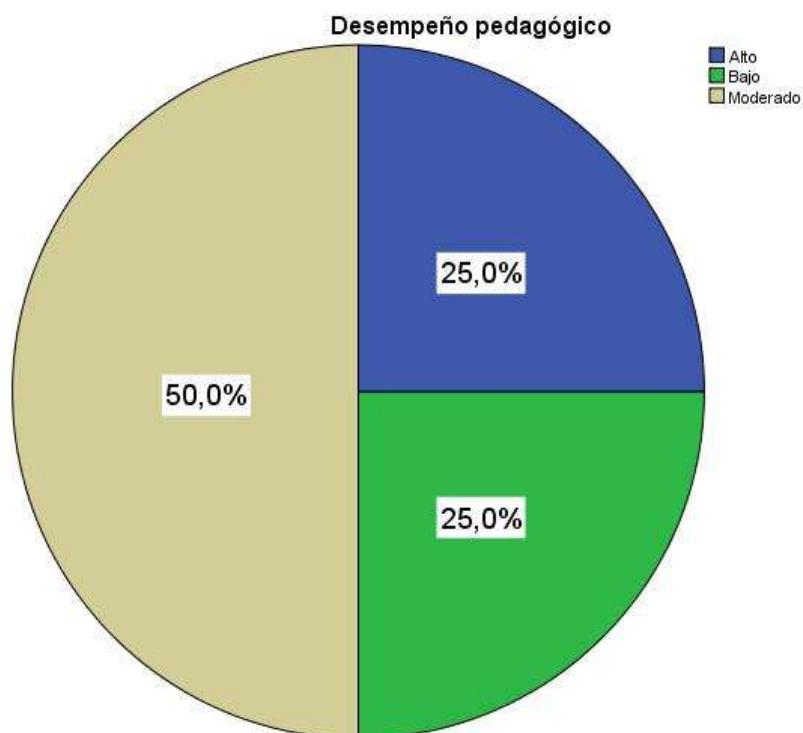
TABLA 8

Desempeño pedagógico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	25,0	25,0	25,0
	Bajo	5	25,0	25,0	50,0
	Moderado	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 6



De la fig. 5, un 50,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en el variable desempeño pedagógico, un 25,0% consiguieron un nivel alto y otro 25,0% obtuvieron un nivel bajo.

TABLA 9

Preparación para la enseñanza					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	25,0	25,0	25,0
	Bajo	2	10,0	10,0	35,0
	Moderado	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 7



De la fig. 5, un 65,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión preparación para la enseñanza, un 25,0% consiguieron un nivel alto y un 10,0% obtuvieron un nivel bajo.

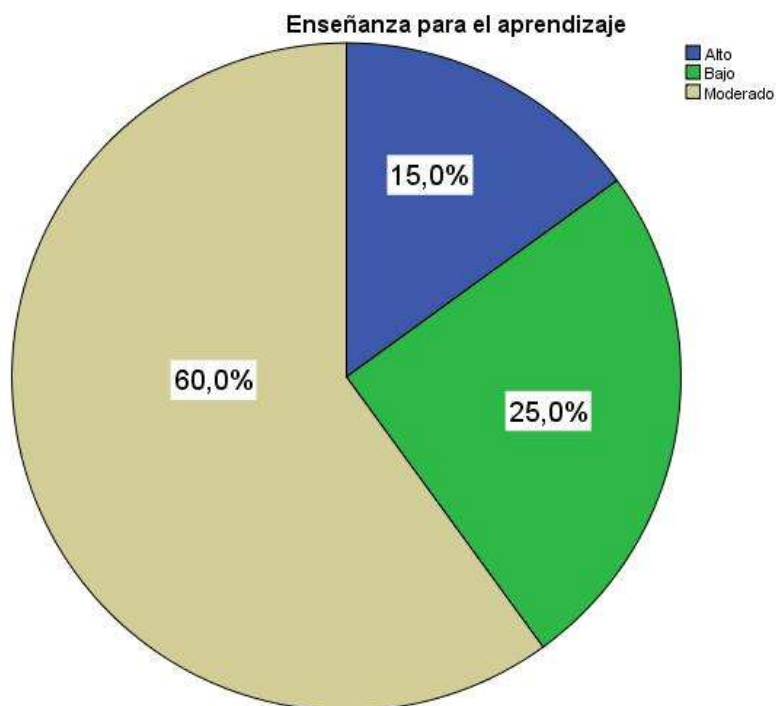
TABLA 10

Enseñanza para el aprendizaje					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	3	15,0	15,0	15,0
	Bajo	5	25,0	25,0	40,0
	Moderado	12	60,0	60,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 8



De la fig. 8, un 60,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, un 25,0% consiguieron un nivel bajo y un 15,0% obtuvieron un nivel alto.

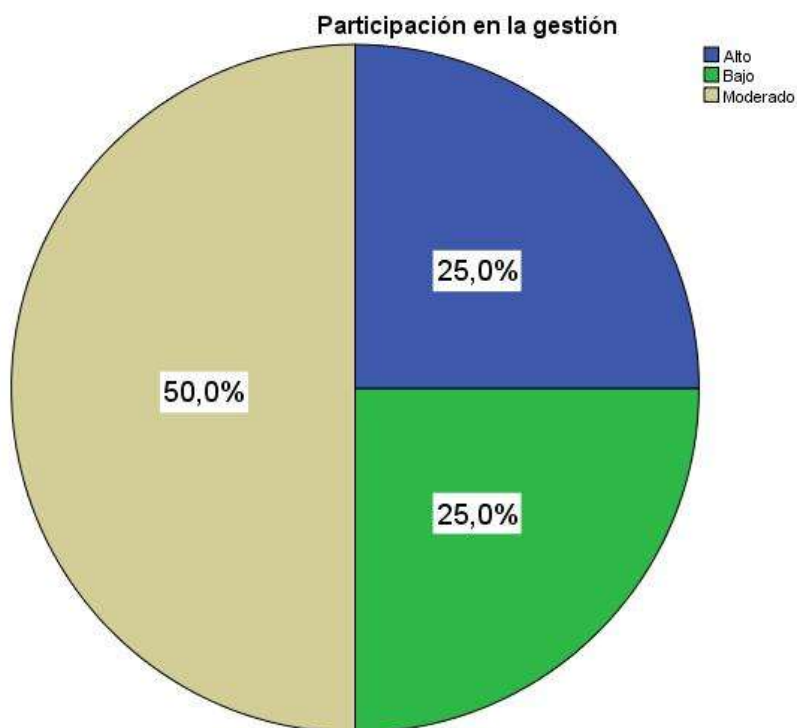
TABLA 11

Participación en la gestión					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	25,0	25,0	25,0
	Bajo	5	25,0	25,0	50,0
	Moderado	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 9



De la fig. 9, un 50,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión participación en la gestión, un 25,0% consiguieron un nivel bajo y otro 25,0% obtuvieron un nivel alto.

TABLA 12

Desarrollo de la profesionalidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Alto	5	25,0	25,0	25,0
	Bajo	5	25,0	25,0	50,0
	Moderado	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

Figura 10



De la fig. 10, un 50,0% de los docentes del nivel primaria de la I.E Domingo Mandamiento Sipán - 2018, alcanzaron un nivel moderado en la dimensión desarrollo de la profesionalidad, un 25,0% consiguieron un nivel bajo y otro 25,0% obtuvieron un nivel alto.

4.2. Prueba de Normalidad de Shapiro - Wilk

La tabla 13 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Shapiro- Wilk (S-W). Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

Tabla 13

Resultados de la prueba de bondad de ajuste Shapiro – Wilk

Variables y dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación	,866	20	,010
Organización	,906	20	,054
Evaluación	,895	20	,033
Acompañamiento	,891	20	,028
Asesoramiento y monitoreo	,902	20	,045
Preparación para la enseñanza	,774	20	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,915	20	,078
Desempeño pedagógico	,901	20	,042
Participación en la gestión	,901	20	,043
Desarrollo de la profesionalidad	,901	20	,043

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa Ha: Existe una relación directa y significativa entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Hipótesis nula Ho: No Existe una relación directa y significativa entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018..

Tabla 14

El asesoramiento y monitoreo y el desempeño docente

			Correlaciones	
			Asesoramiento y monitoreo	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Asesoramiento y monitoreo	Coeficiente de correlación	1,000	,851**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	,851**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 13 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.851$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

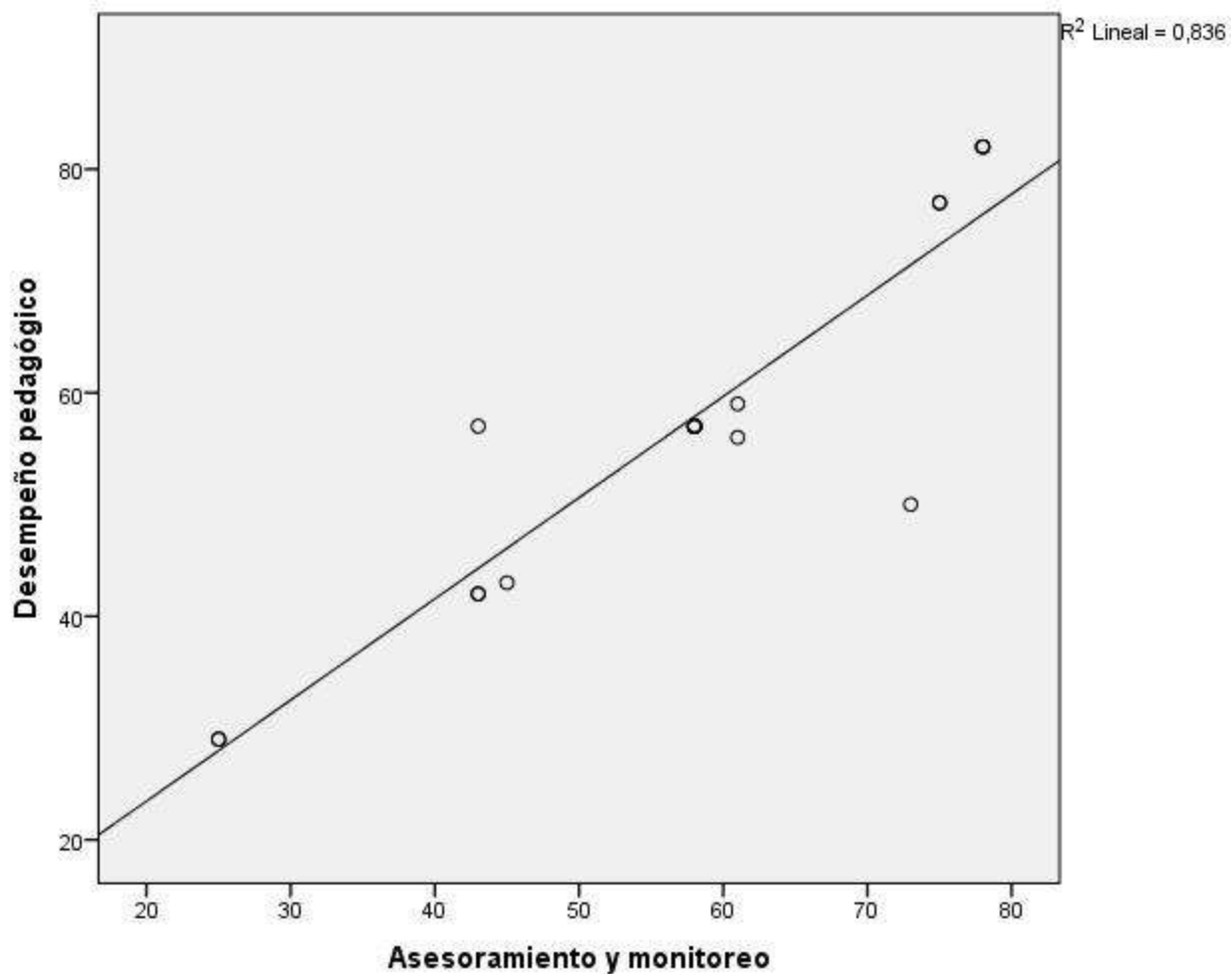


Figura 10. El asesoramiento y monitoreo y el desempeño docente.

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa **H1**: Existe una relación directa y significativa entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Hipótesis nula **H0**: No Existe una relación directa y significativa entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Tabla 15

La planificación y el desempeño docente

Correlaciones				
			Planificación	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,673**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	20	20
	Desempeño pedagógico	Coefficiente de correlación	,673**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 14 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.673$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa y significativa entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

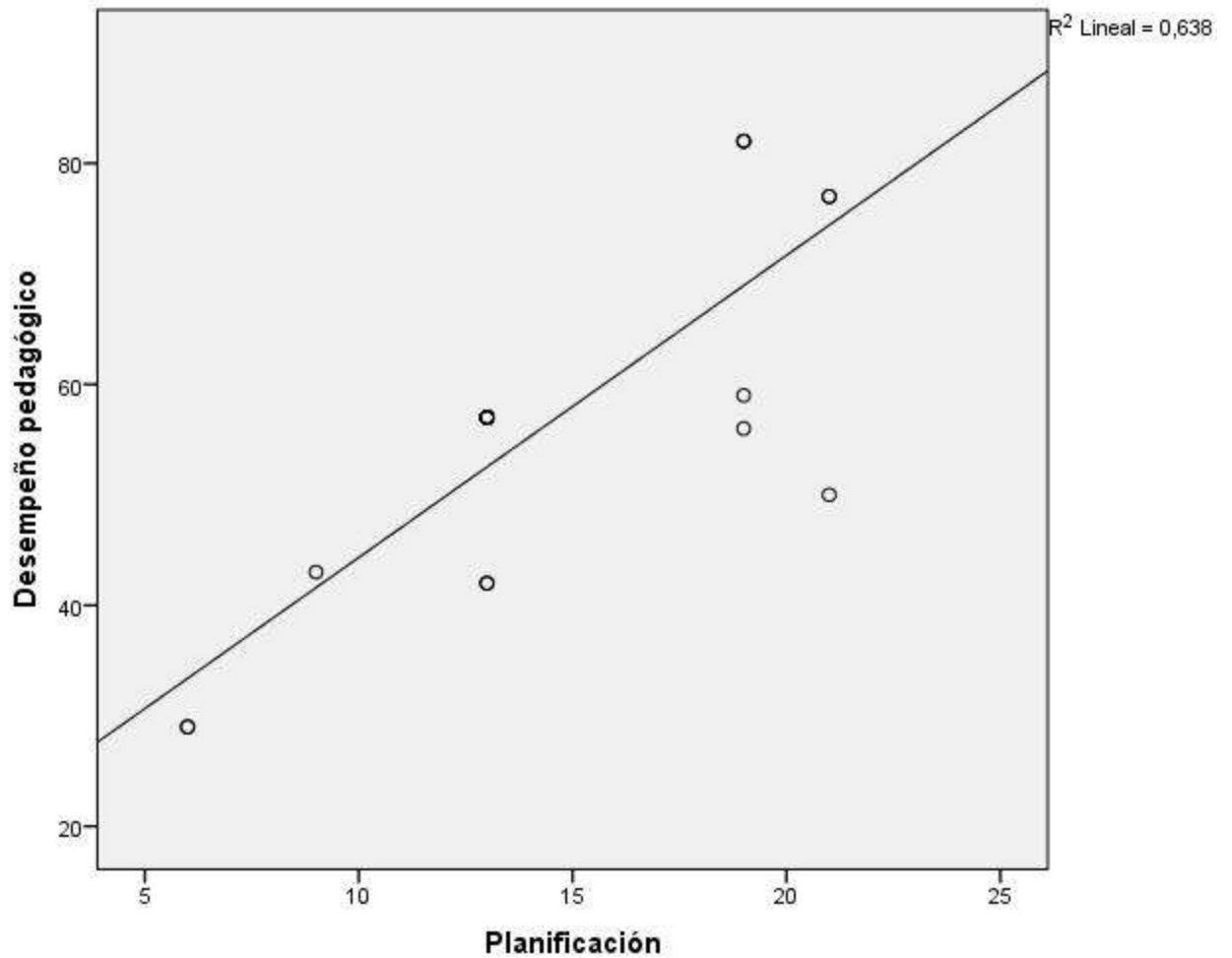


Figura 11. La planificación y el desempeño docente.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa **H2**: Existe un buen nivel de relación entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Hipótesis nula **H₀**: No Existe un buen nivel de relación entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Tabla 16

La organización y el desempeño docente

			Correlaciones	
			Organización	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 15 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.852$, con una $p=0.000(p<.05)$ con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe un buen nivel de relación entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

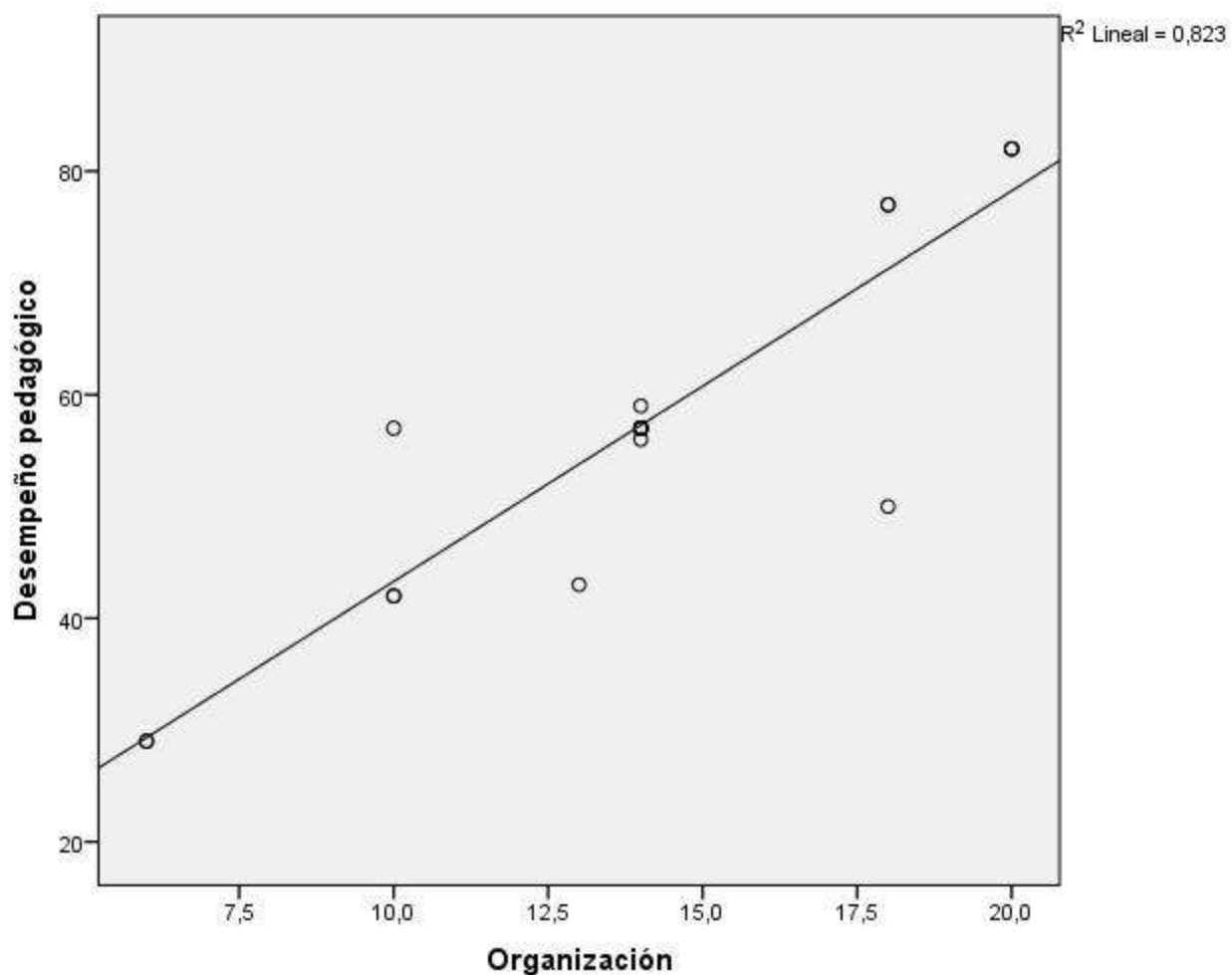


Figura 12. La organización y el desempeño docente

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa **H3**: Existe relación directa y significativa entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Hipótesis nula **H0**: No Existe relación directa y significativa entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Tabla 17

La evaluación y el desempeño docente

Correlaciones				
			Evaluación	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño pedagógico	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 16 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.887$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe relación directa y significativa entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

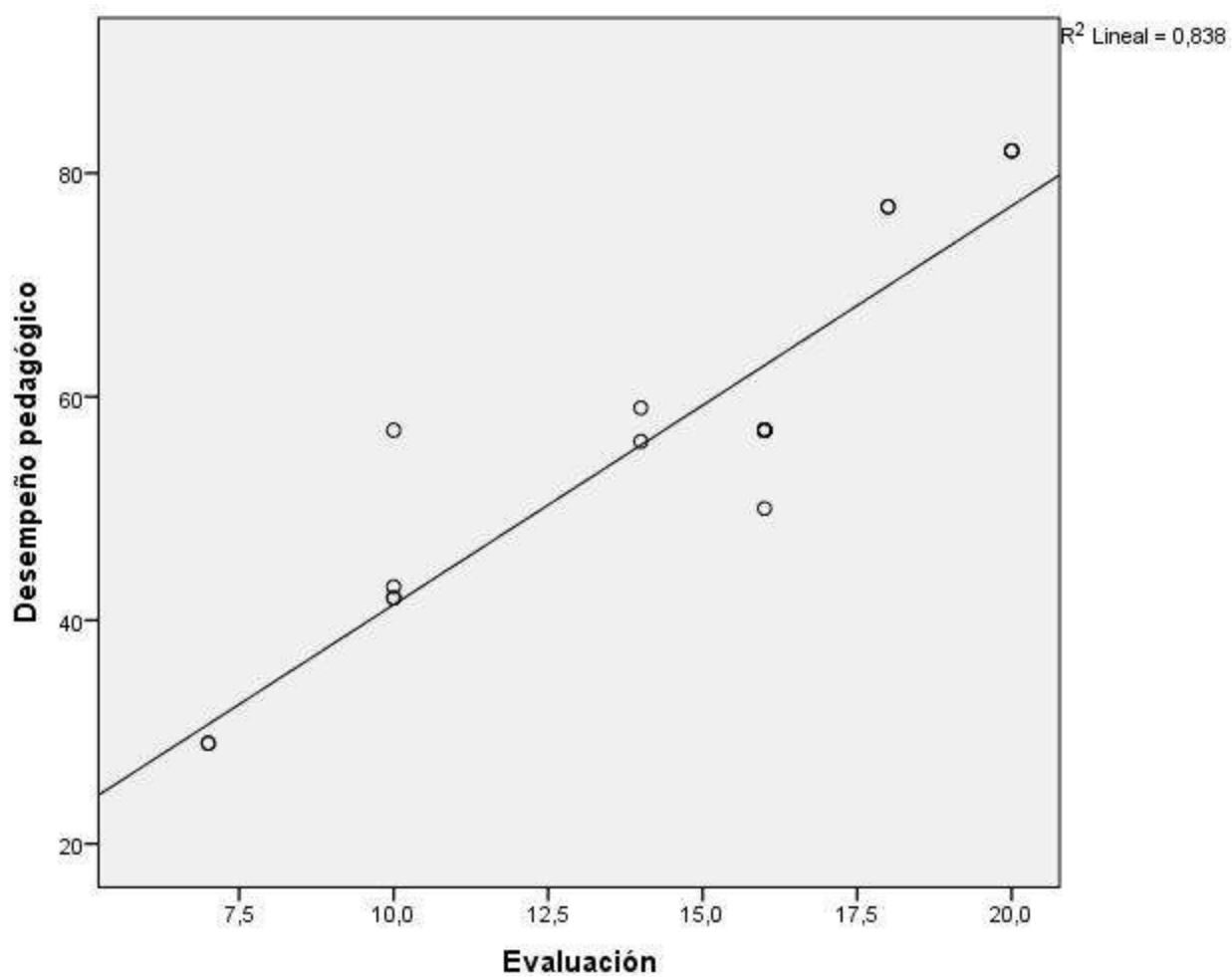


Figura 13. La evaluación y el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

Hipótesis Alternativa **H3**: El acompañamiento que realizan los directivos tiene relación directa y significativa con el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primario de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Hipótesis nula **H0**: El acompañamiento que realizan los directivos tiene relación directa y significativa con el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primario de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.

Tabla 18

El acompañamiento y el desempeño docente

Correlaciones				
			Acompañamiento	Desempeño pedagógico
Rho de Spearman	Acompañamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Desempeño pedagógico	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se muestra en la tabla 18 se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.825$, con una $p=0.000$ ($p<.05$) con lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto se puede evidenciar estadísticamente que existe una relación directa entre el acompañamiento que realizan los directivos y el desempeño de los docentes. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud **muy buena**.

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

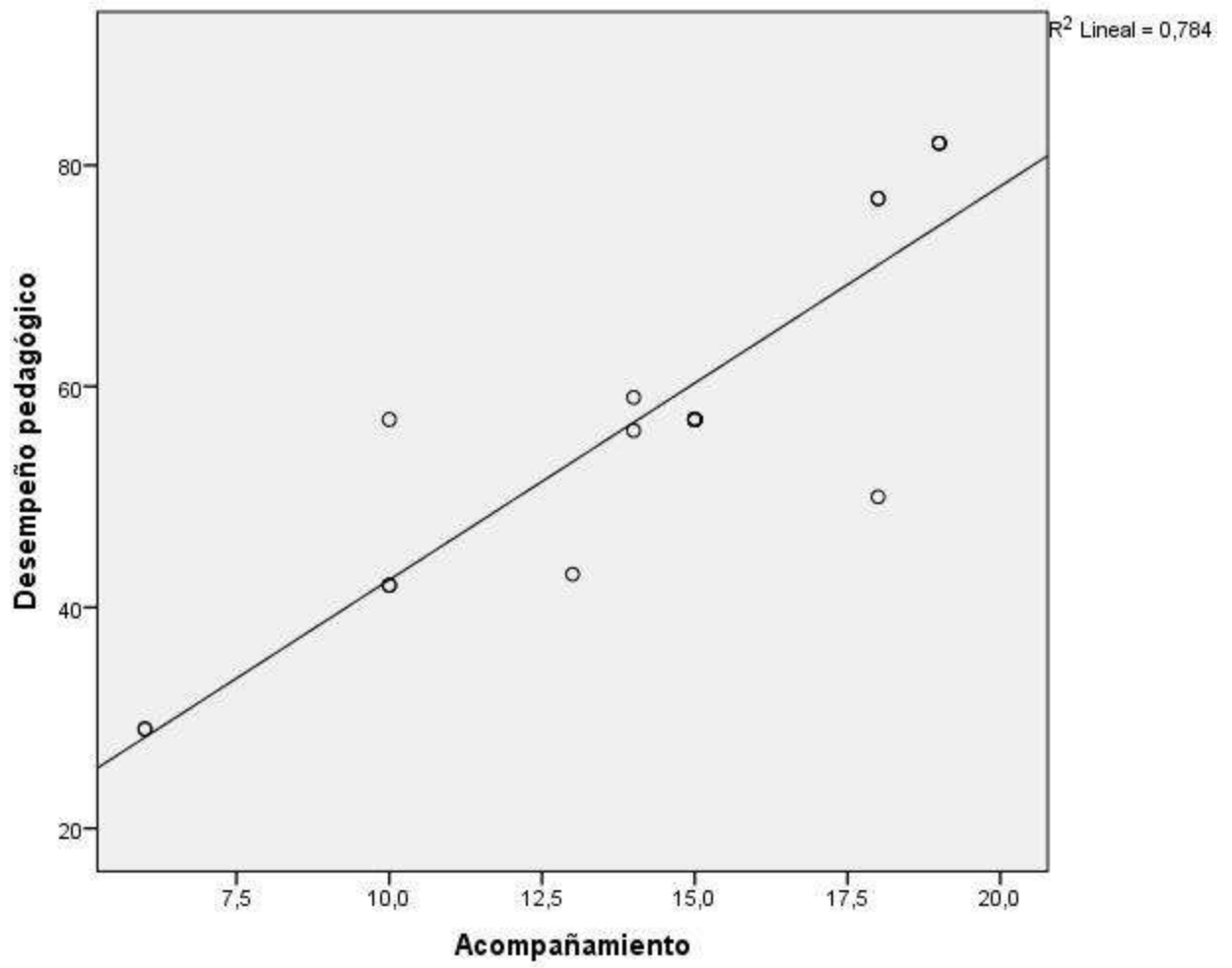


Figura 14. El acompañamiento y el desempeño docente.

4.4. Discusión

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en la investigación, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018. Las puntuaciones logradas a nivel de las variables centrales se obtuvo un coeficiente de correlación de $r= 0,851$ con una $p=0.000(p<.05)$ de magnitud buena con lo cual se aceptó la hipótesis alternativa. Por lo tanto se pudo evidenciar estadísticamente que existe una relación significativa entre ambas variables, este hecho coincide con la investigación realizada por Rodríguez (2008) quien realizó un estudio de carácter documental cuyo objetivo fue analizar respecto a la visión que se tiene sobre el rol de gerencia de los directivos de la Educación Básica, La investigación develó que el supervisor tiene que planificar y formular un programa de trabajo según los objetivos deseados en el ejercicio educativo y tener una consistente formación sistémica, habilidad para crear y crítica, liderazgo, con óptimas relaciones humanas con el fin de fomentar un ambiente agradable para realizar el asesoramiento y monitoreo que favorezca al aumento del colaborador académico es decir al desempeño laboral del maestro, por lo que determino que existe una relación directa.

Así también los resultados demostraron correlación en las dimensiones propuestas, tal es así que existe una relación entre la planificación, organización y evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes, debido a las puntuaciones obtenidas en la correlación de Spearman que fueron de un valor de 0.673 ; 0,852 y 0,857 respectivamente representando buena y muy buena asociación. Estos resultados tienen similitud con los resultados de la investigación realizada por Rodriguez (2008).

Respecto a la dimensio acompañamiento y desempeño pedagógico los resultados demostraron estadísticamente que existe una relación directa entre las variables. La puntuación de correlación de Spearman fue de un valor de 0.836, representando **muy buena** asociación estos resultados tienen similitud con las conclusiones de Balzán, Y.(2008) estudio denominado: “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica”; el objetivo de la investigación era determinar la relación entre el Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y el Desempeño Docente de III Etapa, los resultados establecen que entre el acompañamiento pedagógico del supervisor y el desempeño del docente hay una relación significativa muy alta lo que significa que en la medida que aumenta el valor de acompañamiento pedagógico del supervisor, la variable desempeño docente aumenta de manera alta y significativa. Variable Acompañamiento pedagógico del Supervisor, obtuvo como resultados un porcentaje de 37.15% para la opción Siempre, seguido de casi siempre con 36.25%.

4.5. Conclusiones

De las pruebas realizadas podemos concluir:

1. **Primera:** Existe una relación directa y significativa entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.851, representando una **muy buena** asociación.
2. **Segunda:** Existe una relación directa y significativa entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.673, representando una **buena** asociación.
3. **Tercera:** Existe un buen nivel de relación entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.852, representando **muy buena** asociación.
4. **Cuarta:** Existe relación directa y significativa entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018, porque la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.887, representando una **muy buena** asociación.
5. **Quinta:** Existe una relación directa entre el acompañamiento y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Domingo Mandamiento Sipan. La correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.836, representando **muy buena** asociación.

4.6. Recomendaciones

1. Los directivos de las instituciones educativas deben ejercer un liderazgo horizontal y democrático en base a la comunicación y al pensamiento divergente a fin de contribuir a su buen desempeño docente y a la mejora del aprendizaje de los estudiantes.
2. Mayor difusión y conocimiento de los manuales del marco de desempeño de los directivos y docentes donde se establecen los dominios capacidades y desempeños que deben ejercer los docentes y directivos.
3. El asesoramiento, acompañamiento y monitoreo deben ser previamente planificado y organizado acorde a las limitaciones y deficiencias de los docentes para fortalecer sus desempeños.
4. Los resultados de la investigación deben darse a conocer a la institución educativa donde se realizó el trabajo, así como a otras instancias para su consideración en el trabajo del proyecto curricular institucional.

BIBLIOGRAFÍA

- Acuña Damiano, Fernando (2010). Gestión educativa. Editorial San Marcos, Lima
- Almeyda Sáenz, Orlando. (2007). Supervisión educativa. Lima, Editorial Nuevo Milenio
- Alvarado Oyarce, Otoniel, (2002). Supervisión educativa orientada al control de calidad. Lima, Derrama Magisterial.
- Alles, M. A. (2005). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Ediciones Granica SA.
- Briggs, L (2000) La Supervisión. Editorial Mc. Graw Hill - México. 204
- Broadwell, Martin (2005). El supervisor como instructor. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Calero Pérez, Mavilo (2003). Supervisión educativa integral. Tercera edición. Lima, Editorial San Marcos.
- Calvo Pontón, Beatriz et al (2002). La supervisión escolar de la educación primaria en México: prácticas, desafíos y reformas, IIPE, UNESCO, París.
- Carrasco (2013). El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa. Tesis para optar para el grado de Magister en educación. Universidad de Chile.
- Casassus, Juan (2000). Problemas de gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B), UNESCO.
- Chadwick, C. (1992). Tecnología Educativa para el Docente. Madrid, España: Tercera Edición. Editorial Paidós, Ibérica, S.A.
- Chiavenato, Adalberto (2000) Administración de Recursos Humanos, MC Graw – Hill Interamericana, S.A. Santa Fé Bogotá
- Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2009). Gestión del talento humano.
- Chiroque Chunga, Sigfredo (2006). Evaluación de desempeño docente. Informe 45. Lima.
- Cuenca, Ricardo. (2011) Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente Impreso por CECOSAMI. Lima. 205

Díaz y Delgado (2014). Competencias gerenciales para los directivos de las instituciones educativas de Chiclayo: una propuesta desde la socio-formación. Tesis para optar por el grado de Magister en Educación. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.

Drucker, Peter (2005). Gerencia para el Futuro. El Decenio de los 90 y más allá. Colombia: Grupo Editorial Noriega.

Freyre y Miranda (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Investigación del Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE. Lima, Noviembre del 2014. Publicado en <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A17.pdf>

Gamarra (2014). Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas. Tesis para optar por el grado de doctor en gestión de la educación. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.

Gorrochotegui Martell, A.; Vicente Mendoza, I.; Torres Escobar, G. (2014). Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar. Plan de Mejoramiento de Ministerio de Educación de Chile. ISSN 0123-1294. Educ. Vol. 17, No. 1, pp. 111-131.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2010) Metodología de la Investigación (5ª Ed.). México: McGraw Hill Educación Hosmer, D.W.;

Lastarria (2008). Supervisión y monitoria educativa. Universidad Católica. Cesed. 2008

Mapp y Secaída (2012). Una mirada hacia la supervisión educativa en la región de Darién. Reporte de la Unidad de Investigación y Postgrado.

ISAE Universidad de Panamá Martínez (2014). Factores que inciden en el rol del director escolar en escuelas en plan de mejoramiento. Tesis para obtener el grado de doctor en Liderazgo educativo. Universidad del Turabo. Gurabo, Puerto rico. MED (2008) Guía metodológica evaluación de Desempeño Laboral docente y directivo

Méndez y Vianey (2014). Funciones administrativas del Equipo de Dirección para el Control y Seguimiento del Personal Docente del Instituto Nacional

Público Primero de Mayo "Douglas Sequeira" en el Turno Vespertino, Colonia Primero de Mayo, Distrito VII, Managua, II Semestre del año 2014.

Manual de supervisión pedagógica MINEDU (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Editorial Lance Gráfico SAC. Primera Edición, Marzo 2011.

Mora Vanegas, Carlos (2012). Gestión del Talento Humano. Recuperado de: <http://www.degerencia.com/cmvanegas>

Pontificia Universidad Católica de Chile. Rodríguez (2008). Hacia una visión prospectiva de la gerencia y supervisión educativa. Revista de investigación y Postgrado ISSN 1316-0087. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela.

Sampieri et al (1998). Metodología de la Investigación. McGraw Hill. México pp. 105- 111/183-199

Sánchez, H y Reyes, C. (2002), Metodología y diseños en la investigación científica. Lima Universidad Ricardo Palma.

Sovero Hinojosa, Franklin (2007). Monitoreo y Supervisión. Edit. San Marcos. Lima. pág. 42.

UNESCO (2008) "protagonismo docente en el cambio educativo "Revista PRELAC. Proyecto regional de educación para América latina y el Caribe" 208 UNESCO. Amada Mogollón de González "Modelo para la supervisión educativa en Venezuela." Revista Ciencias de la Educación. Año 4 • Vol. 1 • Nº 23 • Valencia, Enero - Junio 2008

UNESCO (2011). Manual de Gestión para Directores de Instituciones educativas. 1ra edición. Lima.

ANEXO

ANEXO 1

BASE DE DATOS

N	Asesoramiento y monitoreo																										ST1	V1						
	Planificación						Organización						Evaluación						Acompañamiento															
	1	2	3	4	5	6	S1	D1	7	8	9	10	11	12	S2	D2	13	14	15	16	17	18	S3	D3	19	20			21	22	23	24	S4	D4
1	3	3	4	3	4	2	19	Alto	4	3	3	4	4	2	20	Alto	3	3	4	4	2	4	20	Alto	3	3	4	4	2	3	19	Alto	78	Alto
2	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	4	4	2	14	Moderado	2	1	4	4	2	3	16	Moderado	3	1	4	4	2	1	15	Moderado	58	Moderado
3	3	3	4	3	4	2	19	Alto	3	2	2	3	2	2	14	Moderado	1	2	3	2	2	4	14	Moderado	3	2	3	2	2	2	14	Moderado	61	Moderado
4	3	3	4	3	4	4	21	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	2	3	3	3	3	4	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	75	Alto
5	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	25	Bajo
6	2	2	1	2	1	1	9	Bajo	3	3	3	2	1	1	13	Moderado	2	3	2	1	1	1	10	Bajo	3	3	2	1	1	3	13	Moderado	45	Bajo
7	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	4	4	2	14	Moderado	2	1	4	4	2	3	16	Moderado	3	1	4	4	2	1	15	Moderado	58	Moderado
8	3	3	4	3	4	2	19	Alto	4	3	3	4	4	2	20	Alto	3	3	4	4	2	4	20	Alto	3	3	4	4	2	3	19	Alto	78	Alto
9	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	2	1	10	Bajo	2	1	2	2	2	1	10	Bajo	43	Bajo
10	3	3	4	3	4	2	19	Alto	2	2	2	3	3	2	14	Moderado	2	2	3	3	2	2	14	Moderado	2	2	3	3	2	2	14	Moderado	61	Moderado
11	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	4	4	2	14	Moderado	2	1	4	4	2	3	16	Moderado	3	1	4	4	2	1	15	Moderado	58	Moderado
12	3	3	4	3	4	4	21	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	2	3	3	3	3	2	16	Moderado	3	3	3	3	3	3	18	Alto	73	Alto
13	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	4	4	2	14	Moderado	2	1	4	4	2	3	16	Moderado	3	1	4	4	2	1	15	Moderado	58	Moderado
14	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	2	1	10	Bajo	2	1	2	2	2	1	10	Bajo	43	Bajo
15	3	3	4	3	4	4	21	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	2	3	3	3	3	4	18	Alto	3	3	3	3	3	3	18	Alto	75	Alto
16	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	4	4	2	14	Moderado	2	1	4	4	2	3	16	Moderado	3	1	4	4	2	1	15	Moderado	58	Moderado
17	3	3	4	3	4	2	19	Alto	4	3	3	4	4	2	20	Alto	3	3	4	4	2	4	20	Alto	3	3	4	4	2	3	19	Alto	78	Alto
18	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	1	1	1	1	1	2	7	Bajo	1	1	1	1	1	1	6	Bajo	25	Bajo
19	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	2	2	2	10	Bajo	2	1	2	2	2	1	10	Bajo	2	1	2	2	2	1	10	Bajo	43	Bajo
20	3	2	2	2	2	2	13	Moderado	2	1	1	4	4	2	14	Moderado	2	1	4	4	2	3	16	Moderado	3	1	4	4	2	1	15	Moderado	58	Moderado

N	Desempeño pedagógico																												ST2	V2				
	Preparación para la enseñanza						Enseñanza para el aprendizaje						Participación en la gestión						Desarrollo de la profesionalidad															
	1	2	3	4	5	6	S5	D5	7	8	9	10	11	12	S6	D6	13	14	15	16	17	18	S7	D7	19	20	21	22			23	24	S8	D8
1	4	4	3	4	2	4	21	Alto	3	4	2	4	4	4	21	Alto	2	2	4	4	4	4	20	Alto	2	2	4	4	4	4	20	Alto	82	Alto
2	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	3	4	1	14	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	57	Moderado
3	1	2	4	2	2	2	13	Moderado	3	2	2	4	3	2	16	Moderado	2	2	2	4	3	2	15	Moderado	2	2	2	4	3	2	15	Moderado	59	Moderado
4	4	3	4	4	4	3	22	Alto	3	1	4	4	4	1	17	Moderado	2	4	4	4	4	1	19	Alto	2	4	4	4	4	1	19	Alto	77	Alto
5	1	1	1	2	1	1	7	Bajo	2	1	2	1	1	1	8	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	29	Bajo
6	1	2	4	2	2	2	13	Moderado	3	1	2	1	2	1	10	Bajo	2	2	2	1	2	1	10	Bajo	2	2	2	1	2	1	10	Bajo	43	Bajo
7	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	3	4	1	14	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	57	Moderado
8	4	4	3	4	2	4	21	Alto	3	4	2	4	4	4	21	Alto	2	2	4	4	4	4	20	Alto	2	2	4	4	4	4	20	Alto	82	Alto
9	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	1	1	1	9	Bajo	3	2	2	1	1	1	10	Bajo	3	2	2	1	1	1	10	Bajo	42	Bajo
10	2	2	4	2	1	2	13	Moderado	2	2	4	4	1	2	15	Moderado	2	1	4	4	1	2	14	Moderado	2	1	4	4	1	2	14	Moderado	56	Moderado
11	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	3	4	1	14	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	57	Moderado
12	1	3	1	4	2	3	14	Moderado	3	1	4	1	2	1	12	Moderado	2	2	4	1	2	1	12	Moderado	2	2	4	1	2	1	12	Moderado	50	Moderado
13	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	3	4	1	14	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	57	Moderado
14	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	1	1	1	9	Bajo	3	2	2	1	1	1	10	Bajo	3	2	2	1	1	1	10	Bajo	42	Bajo
15	4	3	4	4	4	3	22	Alto	3	1	4	4	4	1	17	Moderado	2	4	4	4	4	1	19	Alto	2	4	4	4	4	1	19	Alto	77	Alto
16	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	3	4	1	14	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	57	Moderado
17	4	4	3	4	2	4	21	Alto	3	4	2	4	4	4	21	Alto	2	2	4	4	4	4	20	Alto	2	2	4	4	4	4	20	Alto	82	Alto
18	1	1	1	2	1	1	7	Bajo	2	1	2	1	1	1	8	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	2	1	1	1	1	1	7	Bajo	29	Bajo
19	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	3	4	1	14	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	57	Moderado
20	2	2	2	1	4	2	13	Moderado	3	1	2	3	4	1	14	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	3	2	2	3	4	1	15	Moderado	57	Moderado

ANEXO 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: EL ASESORAMIENTO Y MONITOREO DE LOS DIRECTIVOS Y EL DESEMPEÑO PEDAGOGICO DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA DOMINGO MANDAMIENTO SIPAN, UGEL 09,2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre el asesoramiento y monitoreo que realizan los directivos y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la planificación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p> <p>Existe un buen nivel de relación entre la organización para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: (Asesoramiento y monitoreo)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Organización - Evaluación - Acompañamiento <p>VARIABLE 2: (Desempeño pedagógico en el aula)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para la enseñanza. - Enseñanza para el aprendizaje - Participación en la gestión - Desarrollo de la profesionalidad <p>METODOLOGIA. Tipo de investigación</p> <p>El presente trabajo de investigación es no experimental y con carácter ex post facto que tiene el propósito de medir el grado de correlación que existe entre dos variables asesoramiento y monitoreo de los directivos y desempeño pedagógico de los docentes. Según Roberto Hernández Sampieri (2006:267), Kerlinger (2002: 420) a su vez reafirma.</p>

<p>¿Cómo se relaciona la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la el acompañamiento y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018?</p>	<p>Determinar el nivel de relación entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p> <p>Establecer el nivel de relación que existe entre el acompañamiento y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre la evaluación para el asesoramiento y monitoreo y el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primaria de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p> <p>El acompañamiento que realizan los directivos tiene relación directa y significativa con el desempeño pedagógico de los docentes del nivel primario de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan en el año escolar 2018.</p>	<p>Diseño de investigación Se ha hecho uso de un diseño no experimental, de tipo transeccional descriptivo correlacional.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>La población La población objetivo está constituida por 50 docentes de la institución educativa Domingo Mandamiento Sipan. Considerando que la población objetivo presenta características homogéneas.</p> <p>Muestra La muestra es de tipo no probabilística por lo que se considerara solo a los docentes que laboran en el nivel primaria que en total son 20, los cuales tienen las mismas características pedagógicas, las muestras no probabilísticas no están sujetos a fórmulas ni a otros tipos de selección.</p>
--	--	--	--

ANEXO 3

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	INDICES
VARIABLE 1. ASESORAMIENTO Y MONITOREO	Planificación	Determina el orden de los objetivos que quiere lograr Diseña los mejores métodos para lograr objetivos Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados	- Nunca
	Organización	Dosifica el tiempo de logro de los propuesto Establece el desarrollo del trabajo pedagógico Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia	- A veces - Casi siempre
	Evaluación	Determina que objetivos planteados eran importantes para el trabajo Establece que objetivos se tenían que cumplir Mide los objetivos propuesto	- Siempre
	Acompañamiento	Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje en el aula	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO PEDAGOGICO	Preparación para el aprendizaje	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	- Nunca - Muy pocas veces - A veces - Frecuentemente - Muy frecuentemente - Siempre
	Enseñanza para el aprendizaje	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.	
	Participación en la gestión	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	

	Desarrollo de la profesionalidad	<p>Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p>	
--	----------------------------------	--	--

ANEXO 4

TEST PARA MEDIR ASESORAMIENTO Y/O ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO DE LOS DIRECTIVOS

CATEGORIAS

SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) A VECES (2) NUNCA (1)

DIMENSION 1 : PLANIFICACION

1. Planifica su trabajo de manera adecuada para que cumplir los objetivos
2. Ordena su tiempo para alcanzar sus objetivos
3. Determina el orden de los objetivos que quiere lograr
4. Diseña los mejores métodos para lograr objetivos
5. Adecua sus métodos para lograr los objetivos planteados
6. Verifica si los objetivos fueron alcanzados

DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN

7. Dosifica el tiempo de logro de los propuesto
8. Establece el desarrollo del trabajo pedagógico
9. Determina las necesidades que se debe considerar por orden de importancia
10. Jerarquiza las necesidades por orden de importancia
11. Programa las actividades a realizarse para lograr las metas
12. Delega responsabilidades para la ejecución del trabajo

DIMENSION 3: EVALUACION

13. Determina que objetivos planteados eran importantes para el trabajo
14. Establece que objetivos se tenían que cumplir
15. Mide los objetivos propuesto
16. Verifica el cumplimiento de lo planteado
17. Aplica medidas correctivas en caso de ser necesario
18. Reorienta el proceso en función de optimizarlo

DIMENSION 4. ACOMPAÑAMIENTO

19. Estimula a los docentes para que cumplan sus obligaciones
20. Incentiva a los docentes que observen sus debilidades y las mejoren
21. Anima a los docentes para que todos los días desarrolle las mejores sesiones de aprendizaje en el aula
22. Motiva a los docentes para que desarrollen habilidades nuevas de facilitar el aprendizaje
23. Fomenta en los docentes el compromiso de desarrollar aprendizajes continuos para potenciar sus conocimientos

24. Optimiza en los docentes sus propias habilidades para dar ejemplo de desempeño correcto de sus funciones
25. Ayuda a los docentes con su experiencia a solucionar problemas
26. Alienta a los docentes a manejar oportunamente los problemas de los estudiantes en el aula
27. Refuerza a los docentes en que labor es importante en proceso de formación de los estudiantes
28. Ofrece a los docentes sus conocimientos para el desarrollo profesional
29. Orienta a los docentes acerca de la cultura de la organización
30. Vigila el desarrollo de su desempeño durante el aprendizaje de nuevas habilidades
31. Usa los aspectos positivos y negativos de un problema para solucionarlos
32. Aprovecha las emociones para resolver conflictos
33. Persuade a que solucione el problema en el momento y no lo deje pasar
34. Maneja con eficiencia los problemas de desempeño en el personal
35. Fortalece la formación personal para eliminar las limitaciones del personal
36. Ofrece retroalimentación sobre el desempeño deficiente en el personal
37. Ayuda a los docentes a mejorar sus problemas de desempeño
38. Facilita la formación personal del docente
39. Indaga acerca de los problemas que afectan personalmente al docente
40. Explica a los docentes que tienen que dar todas las oportunidades adecuadas a los estudiantes para superarse.

ANEXO 5

TEST PARA MEDIR LA VARIABLE 2 : DE DESEMPEÑO PEDAGOGICO

CATEGORIAS

SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) A VECES (2) NUNCA (1)

DIMENSION 1: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales.
2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.
7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.
8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo.

DIMENSION 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.

14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
15. Identifica las fortalezas de los estudiantes, de manera que éstas les permitan contribuir y ayudar a otros estudiantes a aprender cómo trabajar en grupos heterogéneos que favorecen la contribución de todos sus miembros.
16. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
17. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
18. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
19. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
20. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
21. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
22. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.
23. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender
24. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.
25. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
26. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.
27. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
28. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
29. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.
30. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.

DIMENSION 3. GESTIÓN PROFESIONAL PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

31. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.
32. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.

33. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
34. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.
35. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
36. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.

DIEMNSION 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

37. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
38. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.
39. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.
40. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.
41. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.