



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Acompañamiento pedagógico y desempeño docente.
Un estudio etnográfico – evaluativo en una institución
educativa del distrito de los Olivos.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Candela Lopez, Julia Lupe (orcid.org/0000-0003-4972-2664)

ASESORA:

Mgr. Josco Mendoza, Janet Cenayra (orcid.org/0000-0001-8544-269X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles.

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico a mi madre , hija y mi familia
por su apoyo incondicional.

Muchas gracias por todo

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, a los grandes profesionales por brindarnos nuevos conocimientos para aplicarlo profesionalmente, amigos que intercambiamos experiencia y en especial a los asesores por el gran apoyo recibido a la investigación .

Índice de Contenido

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.	19
3.3. Escenario de estudio	20
3.4. Participantes	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.6. Procedimiento	21
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	56
VI. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS	64

Índice de tablas

Tabla 1: Participantes en el trabajo de investigación	20
Tabla 2. Técnicas e instrumentos	21

RESUMEN

La presente investigación aborda las particularidades, relaciones y correspondencias existentes entre dos variables concurrentes: el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.

El objetivo principal consistió en evaluar la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Los Olivos. Para ello se formuló un conjunto definido de categorías y subcategorías que permiten recabar la información.

El enfoque de investigación es el cualitativo dado que ha permitido indagar, al interior de las subjetividades y percepciones de los sujetos conformantes de la unidad de análisis delimitada. Para ello se recabó la información empleando dos instrumentos: la entrevista en profundidad y el focus group aplicados a docentes como informantes claves.

El método de investigación empleado fue el etnográfico. Con él se hizo posible el proceso de inmersión indagatoria guiado por las categorías y subcategorías .

De la misma forma se presentó la información en tablas y figuras con sus respectivos comentarios y análisis. Se presentó asimismo la discusión con los autores de los antecedentes nacionales e internacionales, las conclusiones y recomendaciones y la bibliografía consultada seguida de los respectivos anexos.

Palabras clave: acompañamiento pedagógico, cultura de la evaluación, desempeño docente, marco del buen desempeño docente.

ABSTRACT

This research addresses the peculiarities, relationships and correspondences between two concurrent variables: pedagogical accompaniment and teaching performance.

The main objective was to evaluate the influence of educational accompaniment on teaching performance in an educational institution in the district of Los Olivos. For this purpose, a defined set of categories and subcategories was formulated to enable information to be collected.

The research approach is qualitative since it has allowed to investigate, within the subjectivities and perceptions of the subjects that conform to the delimited unit of analysis. For this, the information was collected using two instruments: The in-depth interview and the focus group applied to teachers as key informants.

The research method used was ethnographic. With it, the process of immersion inquiry guided by the categories and subcategories was made possible.

In the same way, the information was presented in tables and figures with their respective comments and analyzes. The discussion with the authors of national and international backgrounds, conclusions and recommendations, and the bibliography followed by the respective annexes were also presented.

Keywords: pedagogical accompaniment, culture of evaluation, teaching performance, framework of good teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

Los estudios internacionales ofrecidos por diferentes centros de investigación permiten concluir que la cobertura del servicio educativo de las instituciones educativas de gestión pública en los países de América Latina es relativamente exitosa (Rivero, 2007; Guadalupe, 2017).

A partir de la primera década de los años 90 la variable fundamental que condiciona el éxito y fracaso de las políticas educativas en los países de la región es la relacionada con la calidad educativa que, al decir de los expertos, determina el rumbo de los objetivos estratégicos que se ofrecen y visualizan externamente tanto en los observatorios de estudio e investigación como en las evaluaciones internacionales (Capella, 2017).

De acuerdo con Piscoya (2005), el estado peruano y sus diferentes gobiernos en la última década ha puesto énfasis en las políticas de formación docente apuntalando de forma muy especial la formación en ejercicio, dado que aún no hay una intención explícita por resolver el problema integral de ausencia de articulación entre la educación básica, la formación profesional inicial y la formación en ejercicio. Para ello se ha realizado diferentes estrategias y programas de intervención en el trabajo docente siendo la más importante en los últimos catorce años el llamado programa de acompañamiento pedagógico a los docentes.

Dicho programa ha significado una apuesta estratégica y sistemática, tanto en lo pedagógico como en lo presupuestal, para relanzar la calidad del servicio docente en las instituciones educativas y su correspondiente efecto en los aprendizajes de los escolares, habida cuenta que, hay que sumar a ello, los dos años de trabajo remoto docente en el contexto de la pandemia ocasionada por el Covid – 19.

En el actual escenario los diferentes sistemas educativos de la región de América latina tienen en común la apuesta por la mejora del sistema, en particular lo referido a la condición del servicio brindado por el estado: la calidad educativa (Barocio, 2004; Valdés, 2009).

En efecto, se ha priorizado desde distintos ángulos la necesidad de potenciar

la mejora de la calidad del servicio educativo. Para ello se han diseñado diferentes estrategias de implementación que atiendan los factores que inciden de forma directa el servicio brindado en las instituciones educativas. Uno de estos es el relacionado al desempeño docente.

Se sabe por diferentes fuentes de información, como lo observa Benavides (2008), que los déficits de los aprendizajes en el país están en íntima relación con el trabajo realizado por los docentes, entre otros factores también relevantes (otro factor importante es el currículum).

Para ello se han diseñado e implementado diferentes reformas educativas de mediano y largo plazo en donde el factor desempeño docente se ha priorizado dado que es una variable de intervención directa en los escenarios escolarizados de la educación formal (Andrade; 2008).

Estas reformas han girado en torno a diferentes programas, siendo uno de ellos el de más relevancia e impacto en la región: el acompañamiento pedagógico. Para ello se ha destinado ingentes presupuestos que han posibilitado su progresiva implementación, a pesar que inicialmente tuvo impactos negativos al no ser recibidos por los docentes quienes percibieron que se incrementaba una suerte de supervisión de carácter impositivo y hasta sancionador (Andrade, 2010).

Progresivamente se ha asimilado y entendido por el grueso del magisterio de la región la importancia y trascendencia del acompañamiento pedagógico como una estrategia que posibilite la mejora incesante, sistemática y de corto plazo para la construcción de prácticas pedagógicas en las aulas que evidencien la calidad educativa (Benavides, 2008; Tardif, 2004).

El acompañamiento pedagógico siendo una estrategia de implementación y capacitación docente, habiéndose convertido en una clara política de estado con más de trece años de ejecución y con algunos resultados evidentes que, considerando tanto sus aciertos y limitaciones, ha gravitado de forma permanente en las prácticas de los maestros, en particular cuando son monitoreados por el cuerpo directivo y los acompañantes pedagógicos.

De acuerdo con García (2003), los maestros realizan sus actividades no solo en escenarios físicos sino también en escenarios pedagógicos donde se identifica un

determinado clima emocional. Para ello, quienes realizan las acciones de Monitoreo tanto como el acompañamiento las realizan teniendo en consideración estos ambientes. Es por ello importante que quienes realizan estas actividades sean, simultáneamente, técnicos y líderes en las instituciones educativas.

Frente a este especial escenario de indagaciones y búsquedas que tratan de valorar los aportes del acompañamiento pedagógico, así como las investigaciones relativas al desempeño docente, es pertinente formular las siguientes interrogantes como problemas de investigación a fin de tratar de responderlas en el curso del presente trabajo de indagación científica. Como **problema principal** se formula la siguiente pregunta:

¿Qué resultados se observan al evaluar el acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Los Olivos? En correspondencia con el problema general planteado, se formula asimismo los siguientes problemas específicos: ¿Qué características tiene para el docente el acompañamiento pedagógico en una Institución educativa del distrito de Los Olivos?, ¿Qué características tiene para los docentes el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Los Olivos?.

Es pertinente señalar que el presente trabajo de investigación se justifica en sus efectos prácticos ya que, si bien las variables consideradas son parte esencial de las actividades que se planifican en todas las escuelas, al ser abordadas y observadas desde una óptica particularizada por su acercamiento indagatorio descriptivista, logicista y coherentista, limita la posibilidad de detectar y constatar el grado de influencia y significatividad que una variable ejerce sobre la otra.

En efecto, ello hace posible que el presente trabajo de investigación, de acuerdo con Vallés (2009) tenga fundada justificación metodológica para rastrear los diferentes procesos y elementos conformantes tanto de los programas de acompañamiento pedagógico, así como la estructura lógico - pedagógica subyacente en el desempeño docente. Es clave por ello señalar que las metodologías cualitativas, orientadas con pertinencia, hacen posible un proceso más abarcador en cuanto a su profundidad se refiere.

Observar la influencia de una variable sobre otra desde la perspectiva

metodológica cualitativa, particularizada por el diseño metodológico etnográfico, es altamente significativo en la medida que opera no solo la lógica formal como recurso racional sino también otras lógicas que expresan el curso de movimiento, cambio y transformación, indagando no tanto la estructura lógico – formal de una variable sobre otra, sino, el nivel de significatividad y correspondencia desde una descripción densa que sugiere un proceso de inmersión investigativa sui generis (Gertz, 2009).

Desde esta perspectiva es asimismo pertinente formular los siguientes objetivos de investigación en armónica correspondencia con los problemas antes planteados.

Como **objetivo principal** se formula a continuación: Evaluar la influencia del acompañamiento pedagógico en el desempeño docente en una institución educativa del distrito de Los Olivos. Este objetivo general a su vez hace deducible los correspondientes **objetivos específicos** que se plantean a continuación; (a) Identificar y valorar las características del acompañamiento pedagógico desde la percepción de los docentes. (b) Identificar y valorar las características del desempeño docente desde la percepción de los docentes.

Es propicio señalar que el trabajo de investigación aquí planteado se enmarca en el escenario de una institución educativa del distrito de Los Olivos del ámbito de la Ugel 02. en el nivel de primaria.

En esta casa de estudios se ha realizado desde casi una década procesos sistemáticos de acompañamiento pedagógico en donde se puede observar con evidencias sólidas su nivel de incidencia e impacto sobre el desempeño docente en los maestros del nivel primaria.

Se espera que esta información pueda brindar nuevas luces en el marco de las actuales investigaciones que indagan sobre las variables planteadas y con ello aportar nuevas ideas que afiancen la continua mejora de la calidad educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Es muy importante observar para ello las experiencias tanto nacionales como internacionales de los diferentes programas de acompañamiento pedagógico y su impacto e influencia sobre el desempeño docente. Es para ello fundamental hacer

una inmersión en la literatura o fuentes de primer nivel, denominada también fuentes primarias, como lo señala Weiss (2005), a fin de obtener una rigurosa visión de lo obrado/experimentado en diferentes contextos, niveles y modalidades de la educación para poder sustentar tanto sus fortalezas como debilidades, tanto metodológicas, de planteamiento y otros aspectos.

En el escenario internacional se encuentra una serie de investigaciones que dan cuenta de los avances y particularidades de las variables aquí tratadas.

Aravena (2020) concluyó que, se han encontrado evidencias altamente significativas que demuestran que el asesoramiento pedagógico, brindado en el escenario del programa de acompañamiento, se convierte en una potente estrategia de desarrollo del trabajo docente, más aún cuando se enmarca desde una clara perspectiva formativa. Desde esta constatación, las comunidades escolares se vuelven un nuevo escenario de fortalecimiento pedagógico que mejora de forma altamente significativa el desempeño docente.

Toalongo (2020) llegó a la siguiente conclusión, el progresivo desarrollo de las comunidades de aprendizaje producto del acompañamiento pedagógico brinda las condiciones idóneas para la mejora continua del desempeño docente. Las actividades de acompañamiento, en especial las caracterizadas por el trabajo cooperativo y colaborativo, así como los procesos de reflexión, deconstrucción y compromiso de mejora, conducidos con el aprovechamiento de la tecnología, mejora de forma sistemática el trabajo docente en sus diferentes particularidades: planificación y programación, ejecución didáctica y evaluación.

Zeballos (2020) concluyó lo siguiente, el programa de acompañamiento pedagógico se mejora sistemáticamente con el empleo pertinente de la tecnología aplicadas para los fines de fortalecimiento de las prácticas docentes. Esto por supuesto en el marco de la mejora incesante y planificada de los consecuentes aprendizajes planificados institucionalmente.

Medina (2017) concluyó que, a partir de las iniciales percepciones de los docentes respecto a ser sistemáticamente desfavorecidos por el riesgo crítico de un clima organizacional con dificultades que, a su vez, no recompense sus esfuerzos, se encontró que esta variable – clima escolar – fue por el contrario

determinante para el logro de los objetivos estratégicos institucionales, toda vez que su incidencia estuvo siempre en correspondencia con los objetivos del desempeño docente.

En el contexto nacional se ha encontrado las siguientes investigaciones respecto al acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.

Varas (2019) arribó a la siguiente conclusión, existe correlación relativamente significativa entre el programa de acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Ello hace posible con observar con suma claridad que los procesos de acompañamiento pedagógico al ser aplicados y desarrollados desde el marco orientador formativo, reflexivo y democrático, potencian el desempeño docente a niveles no existentes hasta entonces institucionalmente.

Estrella (2019) presenta la siguiente conclusión. Se evidencia un alto nivel de prevalencia – muy bueno – en el programa de acompañamiento pedagógico en sus diferentes dimensiones: visitas programadas al aula de los maestros, conformación de grupos de aprendizaje docente, talleres de actualización docente, entre otros. De la misma forma, en armónica correspondencia y deducibilidad con el acompañamiento, el desempeño docente es muy bueno, en especial sus dimensiones: planificación de la enseñanza, creación de un ambiente democrático para el aprendizaje, conducción/orientación del proceso de enseñanza y evaluación del aprendizaje en los estudiantes.

Menacho (2019) concluyó que la percepción de los docentes es altamente positiva respecto a las posibilidades de mejora del desempeño docente vía la aplicación del acompañamiento pedagógico. Esta percepción se ha corroborado en la evaluación que se ha realizado de cada una de las dimensiones de la estrategia. Los acompañantes pedagógicos han desarrollado sus actividades de manera adecuada y eficaz, en particular en los aspectos concernientes a la planificación de unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, realizada de forma colegiada.

Valdiviezo (2018) determinó las siguientes conclusiones, se halló correlación altamente significativa entre el programa de acompañamiento pedagógico planificado y previsto institucionalmente y el desempeño docente en las

instituciones educativas del ámbito de la Ugel 05, RED 07. Dicha correlación se expresa de forma muy especial con las dimensiones: visita en el aula, desarrollo de microtalleres y jornadas de reflexión.

Tinoco (2018) arribó a la siguiente conclusión, se encontró un nivel de correlación relativamente baja, estadísticamente significativa, entre el proceso de Monitoreo, acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Esta constatación se realizó en las instituciones educativas polidocentes del distrito de Luricocha – Huanta. Se detecta asimismo que la variable con mayores índices de dificultad es el desempeño docente.

Desde bien entrado el siglo veinte, ya habiéndose instalado progresivamente el discurso de la escuela nueva en el país, uno de los aspectos fundamentales que se relacionan a esa época de grandes cambios en los discursos, así como las practicas pedagógicas, es el relacionado al trabajo docente, su calidad, su pertinencia y su nueva viabilidad (Rivero, 2007).

En efecto, el trabajo docente ha sido visto a lo largo del siglo como el de un enseñante que “dicta una cátedra” vertiendo contenidos a sus “alumnos” para que ellos se apropien de este bagaje de saberes oficiales presentes en los currículos de los diferentes niveles y modalidades siendo luego evaluados de las formas tradicionales en donde se comprobaba o constataba lo vertido en el aula para formar parte de los aprendizajes, no importando si sean estos estos memorísticos o reflexivos, por descubrimiento o por recepción, lo clave era que el maestro era observado, visto, evaluado por los expertos y la misma comunidad (Capella, 2017).

En el siglo XX con el advenimiento de la sociedad industrial el rol del maestro se ve permanentemente reconfigurado al estar enmarcado por criterios de eficiencia y eficacia que progresivamente son considerados respondientes a la mejora incesante del trabajo del maestro.

Ya casi por terminar el siglo con el arriban al universo educativo diferentes tendencias que iban más allá de la visión taylorista, es el advenimiento del planeamiento estratégico en la educación y con ello la llegada de nuevos enfoques para la mejora del trabajo docente; van apareciendo nuevas estrategias

que se plantean para la mejora de la calidad del trabajo del maestro.

Superado el conductismo y su enfoque cajanegrista se van instalando asimismo una nueva visión de la formación de los docentes ahora desde nuevos paradigmas de orientación cognitivista. Se concibe la gran necesidad de ir más allá de la formación inicial realizada en universidades e institutos.

El profesional de la educación tiene que seguir formándose incluso en el mismo ejercicio de su trabajo. Al margen de los muy importantes posgrados, el docente debe seguir mejorando su performance en el mismo acto del trabajo ya que es en el ejercicio de su trabajo donde puede identificarse las variables que expliquen la calidad de su trabajo.

Los enfoques y paradigmas de la formación docente replantean sus prioridades, ajustan sus estrategias y relanzan sus propuestas superando los enfoques anteriores para dar paso a planteamientos que apuesten por la mejora continua del trabajo docente. Entre estas estrategias se perfilan las ligadas al acompañamiento pedagógico.

El acompañamiento pedagógico se define como una especial estrategia de formación del docente en el mismo ejercicio de su trabajo, es decir, se fortalece su práctica pedagógica en el mismo escenario de trabajo haciendo posible que, in situ, el maestro tome consciencia de sus fortalezas y debilidades para, a partir de ello, reflexionar sobre su ejercicio de enseñanza y permita que, en un proceso abiertamente democrático y respetuoso se posibilite una mejora incesante de su trabajo (Fernández, 2021).

Para que el acompañamiento pedagógico se realice de forma sistemática y organizada supone una serie de actividades de intervención en el aula que se realizan en coordinación con los docentes y directivos de la institución educativa. Estas actividades de intervención implican varios momentos dentro del esquema de trabajo del acompañamiento pedagógico. Todo ello dentro de un plan de trabajo que estructura los objetivos, los fines, las acciones, las estrategias y la evaluación del trabajo docente con la mira puesta en su mejora incesante.

Es pertinente recordar que el acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora del trabajo docente está en correlación armónica con los objetivos

institucionales (Plan anual de Trabajo y PEI), los objetivos del Proyecto Educativo Regional (PER) y los objetivos del proyecto educativo nacional (PEN). Ello hace posible que esta estrategia de formación en ejercicio del trabajo docente este vinculada pedagógicamente con otros planes de mejora a fin de implicarse ellos en un proceso de deducibilidad (Fernández, 2021).

El MINEDU ha hecho oficial desde el año 2012 el acompañamiento pedagógico como parte de las políticas de estado, en especial las relativas a la formación docente. Esto permite observar que se tenga en ejercicio un conjunto de acciones planificadas y permanentemente monitoreadas en beneficio del trabajo de los maestros ya que hace posible el fortalecimiento de su labor en las aulas.

Desde esta perspectiva la importancia del acompañamiento pedagógico es fundamental ya que hace posible la puesta en práctica de la reflexión de todos los docentes sobre su propio trabajo, ejerciendo un dominio ascendente sobre sus mismas habilidades y destrezas en el marco de un proceso de reflexión progresivo y autovaloración permanente.

De acuerdo con Fernández (2021) quien sostuvo que este programa se sustenta en consideración a una serie de objetivos estratégicos que permiten tener una visión de la especial cartografía del actuar docente en el aula.

Se concuerda con Fernández (2021) quien sostuvo que este programa se sustenta en consideración a una serie de objetivos estratégicos que permiten tener una visión de la cartografía del actuar docente en el aula. Fortalecer el trabajo docente en el marco de la autorreflexión y sistemática toma de consciencia. Permitir a partir de la reflexión un proceso de deconstrucción de las prácticas pedagógicas que posibilite un antes y un después del trabajo docente. Diagnosticar el perfil real del docente como punto de partida para realizar las acciones de acompañamiento pedagógico. Realizar una serie de acciones de intervención que progresivamente fortalezcan el trabajo docente en atención a sus fortalezas y debilidades. Posibilitar de forma simultánea al acompañamiento pedagógico la progresiva construcción de una comunidad de aprendizaje escolar. Posibilitar que la mejora del trabajo docente producto del acompañamiento pedagógico genere la consiguiente mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Identificar las necesidades de capacitación docente en aspectos de carácter específico para su implementación. Evaluar las condiciones físicas, psicológicas y pedagógicas del aula como escenario cotidiano del aprendizaje de los estudiantes.

Estos objetivos deben estar en perfecta correspondencia con los objetivos estratégicos institucionales a fin de observarse como una continuidad de los planes tanto institucionales como del programa de intervención.

Es importante señalar que los programas de acompañamiento pedagógico se sustentan en principios pedagógicos que dan un carácter especial a las acciones que se realizan en el marco de una política educativa fundada en la formación integral del profesional docente (Fernández, 2021).

Lo referente a humanista, el acompañamiento pedagógico basa sus acciones y planes en un profundo soporte de humanidad y humanización que, en los actuales momentos de crisis de nuestra civilización, urge rescatar para recuperar los grandes legados de generaciones anteriores.

En lo solidario, el acompañamiento pedagógico está basado en el principio de la colaboración y cooperación entre los docentes a fin de construir y/o desarrollar las capacidades profesionales desde la clara perspectiva del trabajo en equipo.

Dentro de la intercultural, dado el carácter plurilingüe e intercultural de nuestro país, debe entenderse nuestra diversidad cultural como una gran oportunidad para afianzar las prácticas pedagógicas que vinculen a todas las culturas, sus formas de convivencia, así como las particularidades pedagógicas y metodológicas que deben realizar los maestros en su enseñanza.

Señala en lo inclusivo, el acompañamiento pedagógico se sustenta asimismo en la visión clara que identifica la práctica docente necesariamente inscrita en el escenario del favorecimiento de los estudiantes con habilidades especiales, así como aquellos que se encuentran desfavorecidos socialmente.

Una de las variables fundamentales que explican el éxito de los aprendizajes en los estudiantes es, definitivamente, el trabajo del maestro en el aula, la calidad de sus actividades, las estrategias empleadas, los recursos aplicados de forma pertinente y el proceso de evaluación de los aprendizajes. Todo ello es filtrado

necesariamente por la experticia del maestro quien desde su experiencia y formación profesional conduce estas actividades.

El docente desarrolla sus acciones teniendo en consideración una serie de variables pedagógicas que las realiza considerando todos los elementos, procesos y sujetos que intervienen en el currículum. Pero además considerando los planes institucionales que permiten obrar según el diagnóstico y la respectiva toma de decisiones para garantizar el aprendizaje de calidad de los estudiantes (Minedu, 2014).

Desde esta perspectiva es necesario aproximarnos conceptualmente a esta variable que delinea las actividades en el aula en pro de los aprendizajes de calidad de los estudiantes: el desempeño docente.

Se define el desempeño docente como el conjunto de conductas profesionales pedagógicas observables que se realizan en un espacio y tiempo determinado y cuyo fin es posibilitar el aprendizaje significativo de los estudiantes.

El desempeño docente, de acuerdo con León (2017), esta asimismo muy determinado por el nivel de formación profesional del docente, Para ello encontramos los siguientes aspectos: (a) los conocimientos de la especialidad, pedagógicos y de cultura general; (b) el nivel académico alcanzado por el docente. Sus estudios de posgrado, según especialidad y diplomados; (c) Los cursos y talleres de actualización en las diferentes dimensiones pedagógicas: curriculares, didácticas, evaluativas, de gestión, recursos virtuales entre otras. (d) Los años de experiencia profesional en la carrera docente que nutren de experiencias significativas el trabajo pedagógico. (e) El compromiso deontológico del profesional de la educación en enmarca su actuar desde una visión ética humanista y liberadora. (f) El ideal pedagógico de formación de los futuros ciudadanos que garanticen la convivencia democrática e intercultural. (g) El marco pedagógico de orientación crítico – reflexiva que conduce y encausa las acciones profesionales en la escuela.

Estas acciones por supuesto están influenciadas por otras variables intervinientes como son: la planificación escolar, el contexto sociocultural de la comunidad y la escuela, el tipo de gestión escolar, los tipos de crianza en las

familias, el tipo de familia y su acceso a los servicios básicos, entre otras.

De acuerdo con la OCDE (2003) Un docente es aquella persona y a la vez profesional que conduce, orienta, forma y transforma la personalidad de los estudiantes siguiendo un claro y bien definido objetivo, diseñado y formulado en un plan estratégico cuyo norte define los ideales de formación que en el mediano y largo plazo estructura un sistema.

Debe tenerse en cuenta que cuando se habla de los perfiles profesionales del docente, de acuerdo con Piscoya (2005) se debe considerar una serie de variables que, en armonía con las diferentes opciones laborales del mercado, posibiliten un impacto favorable para la población favorecida, es decir, la población en general y los estudiantes en particular,

El Minedu (2018) ha diseñado de forma sistemática y oficial un conjunto de perfiles, objetivos y acciones que delimitan el actuar docente. Se ha denominado marco del buen desempeño docente.

Este documento (MBDD) es una herramienta de orientación que formula y delimita la implementación de la política de estado precisadas para la formación, evaluación y desarrollo del trabajo docente a nivel nacional ha previsto una serie de componentes que están en perfecta correspondencia con el proyecto educativo nacional en su tercer objetivo: Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia”.

Asimismo, el MBDD se enmarca con un eje vertebrador que se desarrolla en el marco de las tres políticas previstas por el Minedu: aprendizajes de calidad y cierre de brechas, desarrollo docente con base en criterios concertados de buena docencia y modernización y descentralización de la gestión educativa.

La estructura del MBDD está definida por una serie de componentes que se derivan de las funciones del trabajo docente particularizadas en los siguientes elementos agrupados en tres categorías ordenados de forma jerárquica: cuatro dominios, nueve competencias y 40 desempeños.

El dominio es definido como el ámbito o campo de ejercicio del profesional docente que a su vez agrupa o concentra un conjunto de competencias. Aquí se vislumbra el cuerpo doctrinario – conceptual que se expresa en cuatro campos de

acción.

La competencia es una categoría que tiene acogida en el escenario de la educación desde la década de los noventa. Su presencia marca la actual pauta de la formación de estudiantes y profesionales en muchos sistemas educativos del mundo.

Se define como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos en un marco de acción definido y delimitado. Implica un actuar reflexivo que hace posible para ello la movilización de diferentes recursos conceptuales y procedimentales guiados necesariamente por un sentido ético inherente a toda persona.

El desempeño es la actuación observable y tangible que muestra el profesional docente. La misma es observada, descrita, apreciada y valorada en el marco de las actividades inmediatas realizadas en el trabajo del aula.

El dominio I que se considera dentro del desempeño docente es la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; esta competencia implica el proceso de planificación curricular para el desarrollo de las actividades significativas y las respectivas unidades didácticas orientadas por un enfoque crítico reflexivo, intercultural e inclusivo.

Asimismo, hace referencia al conocimiento del estudiante, las etapas de su desarrollo cognitivo, su desarrollo moral, el proceso de socialización en el marco del contexto sociocultural que lo rodea.

De la misma forma expresa el nivel de experticia para el empleo de medios y recursos didácticos, estrategias de enseñanza y aprendizaje y estrategias de evaluación, así como el manejo de las disciplinas y/o áreas curriculares en el nivel y modalidad que le corresponde.

Este dominio se compone de dos competencias (a) Conoce y comprende las características de todos los estudiantes y sus contextos, contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. (b) 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 (Minedu, 2018).

Asimismo, el dominio II que se considera en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Este dominio comprende las competencias tres, cuatro y cinco. Expresa la experticia para la conducción del proceso de enseñanza en el marco del enfoque inclusivo e intercultural. Menciona asimismo la conducción del clima del aula afianzando la convivencia armoniosa y pacífica.

Igualmente se refiere a la capacidad para involucrar a todos los estudiantes, motivándolos para el aprendizaje de las diferentes áreas curriculares. Para ello considera tanto la motivación intrínseca (encontrada en el mismo contenido curricular) y extrínseca (desarrollada por extensión o correlación con el nuevo aprendizaje) se considera las competencias, (a) Clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos y reflexivos. (b) 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. (c) 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.

El dominio III. Hace mención a la participación del docente en la gestión de la escuela en íntima correspondencia y, por ello, articulada a la comunidad. Este dominio a su vez incluye dos competencias que señalan la participación especial del docente comprometido con la problemática de la comunidad escolar. Aquí se observa las particularidades del perfil docente: su praxis democrática y sus estilos de convivencia.

Las escuelas públicas o instituciones educativas como se las denomina formalmente, son los escenarios por excelencia donde los maestros deben promover, construir e implementar las comunidades de aprendizaje en el marco de los PEI (Proyectos educativos institucionales), dichas comunidades deben convertirse en la avanzada institucional que pueda fomentar el cambio institucional

en general y el cambio del desempeño docente en particular.

Dominio IV. Hace mención al desarrollo de la profesión docente y la construcción de su identidad profesional. Aquí se hace especial referencia a las particulares formas de realizar la práctica pedagógica en las aulas que, a su vez, consolida y reconstruye la identidad del docente respecto a su labor como profesional de la educación. Identificarse con su trabajo, valorar su actuar, ser consciente de sus potencialidades, así como sus limitaciones obra en sentido de construir su identidad.

El docente debe estar siempre atento y comprometido con el desarrollo permanente de su profesión, aprovechando las diferentes oportunidades para consolidar su trabajo de acuerdo a las actuales tendencias pedagógicas que implican permanente reentrenamiento y capacitación. Su competencia (a) 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. (b) 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.

Hay que precisar que el Minedu ha previsto la formalización del desempeño docente a través de una sistemática orientación entendida como una política educativa que se ha empezado a desarrollar tanto con el proceso de evaluación del desempeño docente, así como un conjunto de herramientas metodológicas, guías y otros documentos que hacen posible el conocimiento mucho más sistemático, formal, preciso y técnico del trabajo del maestro. Dicha política se ha denominado marco del buen desempeño docente (Minedu, 2013).

Definición conceptual de categorías y subcategorías.

Categoría: Acompañamiento Pedagógico.

Es definido como un proceso pedagógico especializado que se realiza al habilitar la presencia de un docente experto (acompañante) quien observa la clase, detecta fortalezas y puntos críticos, dando curso a un espacio de reflexión y talleres de capacitación que van permitiendo el fortalecimiento y la mejora continua del docente

intervenido (acompañado). Estas actividades generalmente forman parte de un programa sistemático de formación docente.

Castillo A. Santiago (2014) Evaluación de Programas de Intervención Socioeducativa. Madrid: Prentice Hall.

Subcategoría 1: Cultura de la evaluación.

Es entendida como el conjunto de supuestos teóricos, metodológicos y técnicos que forman parte de los saberes y creencias de los docentes y que las aplican en su vida profesional de forma permanente y cotidiana. Desde esta perspectiva los saberes y creencias del docente operan en su actuar profesional como formas personales de pensar y proceder.

Subcategoría 2: Programa de acompañamiento pedagógico del MINEDU.

Programa sistemático diseñado, construido y aplicado por el MINEDU que consiste en un conjunto de actividades pedagógicas dirigidas al fortalecimiento del desempeño docente en el aula. Para ello el MINEDU prevé el reclutamiento de docentes especialistas en acompañamiento pedagógico quienes dirigen las actividades hacia los docentes de aula acompañados en un tiempo pedagógico determinado.

Subcategoría 3: Proceso específico de acompañamiento pedagógico en el aula.

Conjunto de actividades pedagógicas sistematizadas para el fortalecimiento y mejora continua del desempeño docente en el aula. Se compone de una serie de actividades: diagnóstico del trabajo docente en el aula; observación de las fortalezas y puntos críticos del trabajo docente en el aula; participación en talleres de fortalecimiento de la labor docente en el aula; reflexión crítica de las fortalezas y puntos críticos del trabajo docente en el aula.

Categoría: Desempeño docente.

Conjunto de actividades profesionales pedagógicas que se realizan en el aula por parte del docente cuyo propósito explícito es el logro de los aprendizajes de los estudiantes. Dicho desempeño está conformado por una secuencia definida de variables que permiten en conjunto visualizar la calidad del trabajo realizado.

López J. Nelson (2010) La de - construcción curricular. Bogotá: Magisterio.

Subcategoría 1: Percepción general del trabajo docente.

Teorías implícitas y creencias pedagógicas que tienen los docentes sobre su propio trabajo pedagógico. Están conformadas por la suma de saberes, supuestos y

creencias que orientan tanto la acción del trabajo docente como la valoración del mismo en contextos definidos.

Subcategoría 2: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.

Conjunto de supuestos, creencias y opiniones que tienen los docentes sobre el rol que cumplen los diferentes asesores pedagógicos que apoyan la labor pedagógica del docente (directivos, acompañantes pedagógicos y especialistas de la Ugel) respecto al fortalecimiento y mejora de la calidad del desempeño docente.

Subcategoría 3: Percepción sobre el marco del buen desempeño docente.

Conjunto de supuestos, creencias y opiniones que tienen los docentes respecto a la política del MINEDU expresada en el marco del buen desempeño docente. Para ello, dicha política precisa en un documento técnico: cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños que describen y precisan el desempeño docente. A través de estos componentes se estructura y deduce operativamente la calidad del trabajo pedagógico de los profesionales de la educación en los diferentes niveles y modalidades educativas del sistema.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica ya que no tiene por propósito plantear solución alguna frente a un problema detectado. Sin embargo, aporta conceptualmente al profundizar, a partir de las categorías planteadas, nuevas razones y argumentos desde las percepciones de los sujetos conformantes de la unidad de análisis siendo posible con ello reformular la visión y perspectiva de dichas categorías en el marco de la indagación de la intersubjetividad de los sujetos estudiados (Denzin, 2013).

En rigor, investigar desde una perspectiva cualitativa – etnográfica es un proceso de inmersión a través de las narraciones de los sujetos que, como informantes clave, permiten el acercamiento emergente hacia una nueva narratología de la problemática estudiada (Vasilachis, 2016).

Desde esta perspectiva, la investigación considera que, para el proceso de

planificación, desarrollo, trabajo de campo e interpretación de resultados que permitieron recabar datos densos (Gertz, 2006) respecto a las variables consideradas, es factible el tipo de investigación cualitativa.

Para ello, en concordancia con una serie de autores especializados (Galeano, 2009; Tojar, 2006; Guber, 2011; Hernández, 2007; Katayama, 2014; Kvale, 2011) es necesario reconceptualizar las tradicionales formas de indagación científica que en sus formas acostumbradas y cotidianas proceden desde un marco conceptual positivista, descriptivista, operacionista, logicista, llamado hipotético – deductivo. El conocido alcance de este tipo de investigación ha operado siempre desde una racionalidad lógico formal, cuyo rol ha sido siempre constatar la presencia de datos y evidencias empíricas que, con el apoyo del rigor matemático, concluyen un hallazgo que sobrevalora la explicación no precaviendo que, en muchos casos, más aún cuando se habla de la convivencia de las personas, en lo más recomendable optar por comprender (Banks, 2010).

El enfoque que se desarrolló es el cualitativo, ya que busca realizar un proceso de inmersión metodológica, que identifique información que trascienda la visión ingenua del marco hipotético – deductivo objetivista, para rastrear más bien los mecanismos intersubjetivos que subyacen en todas las personas.

El diseño de investigación planteado es el etnográfico, dada las peculiaridades de los informantes que se constituyeron como sujetos que brindaron especial información al trabajo indagatorio. Es menester señalar que, de acuerdo con Velasco (2007), en consideración a las particularidades del escenario investigado, la etnografía es una metodología idónea para aplicarse al saber que, tanto la investigadora como el grupo de sujetos a investigados, forman un mismo equipo de trabajo, una misma comunidad de necesidad, interés y ejercicios del ejercicio profesional cotidiano docente.

Un estudio etnográfico se caracteriza por su forma de acercamiento y recojo de información, así como el tratamiento de la información recabada. Para ello se precisa que prácticamente desaparece la distancia cognitiva, emocional y actitudinal entre el investigador y el investigado, toda vez que la naturaleza y características de los sujetos investigados, sus prácticas, sus escenarios y su confraternidad no es vulnerada por algún agente externo que se aproxime a recoger información, más si ésta es tradicionalmente guardada por las decisiones

personales guiadas como se sabe por los prejuicios (Velasco, 2007).

El marco conceptual que subyace en el método etnográfico apunta a técnicas e instrumentos especiales que buscan, de otra forma, con otra racionalidad, más allá de lo meramente procedimental, desde otras lógicas que suponen el curso de tiempo u el movimiento, así con otros mecanismos metodológicos propios de los hallazgos indagatorios emergentes, la información que se indaga (Guerrero, 2002; Parra; 206).

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

La presente investigación se realizó considerando una serie de categorías y subcategorías que en conjunto permitieron dos aspectos fundamentales. Por un lado, una visión holística relativamente abarcadora de las variables consideradas dado que operan como subsistemas que dan sentido a un todo, el trabajo del docente en el aula; por otro, permitieron comprender el sentido y aproximación que ofrece cada variable a fin de recabar información altamente significativa, más allá de las simples constataciones estadísticas que plantea el enfoque descriptivista hipotético – deductivo (Banks, 2010).

Se ofrece una visión panorámica de las categorías del estudio a realizar.

Categorías.

1. Acompañamiento pedagógico.

- Sub categorías.

Observación en el aula.

Reflexión conjunta.

Retroalimentación.

Modelaje.

Nueva práctica.

Seguimiento y monitoreo.

2. Desempeño docente.

- Subcategorías.

Involucramiento a los estudiantes en el aprendizaje.

Promoción del pensamiento lógico, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Evaluación del progreso de los aprendizajes.

Promoción de un ambiente de respeto y proximidad

Regulación del comportamiento de los estudiantes

El planteamiento de las categorías y subcategorías va acompañado de códigos que se observan con más detalle en el cuadro anexo 01.

3.3. Escenario de estudio

La presente investigación tuvo como escenario de indagación a la institución educativa pública . Dicha escuela se localiza en la ciudad de Lima, distrito de Los Olivos, urbanización Pro.

3.4. Participantes

Los sujetos que conformaron la unidad de análisis y a quienes se va a investigar son considerados informantes clave, ya que su particularidad reside en ser actores esenciales que brindaron información fundamental que permitió comprender desde una perspectiva diferente a los tradicionales ejercicios investigativos lo que obra como “sentidos de acción” en el desarrollo de las variables a estudiar (Hernández, 2007).

Por otro lado, los sujetos investigados al dotar de información especial para los propósitos de la investigación serán seleccionados “intencionalmente” dado el carácter de informantes claves, es decir, se considera suficiente la indagación sobre su percepción y opiniones respecto a las variables a estudiar (Kvale, 2011).

El presente cuadro grafica a los participantes del estudio realizado.

Tabla 1

Participantes en el trabajo de investigación

Condición de los participantes	No de participantes	Nivel educativo
Docentes	06	Primaria

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha previó para realizar el trabajo de campo las siguientes técnicas e instrumentos de investigación atendiendo a cada una de las variables del estudio.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos

CATEGORIAS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Acompañamiento pedagógico	Focus Group	Guía del focus group
Desempeño Docente	Entrevista	Guía de Entrevista en Profundidad

3.6. Procedimiento

Se realizó con cuidadoso rigor metodológico, la construcción del marco teórico, el trabajo de campo, así como la aplicación de los instrumentos previendo las siguientes acciones.

Consulta a las fuentes bibliográficas primarias y secundarias referidas a las variables de la investigación.

Construcción del marco teórico considerando los criterios APA.

Comunicación con los sujetos sobre el proceso de investigación.

Explicación de las particularidades y protocolo de los instrumentos.

Aplicación piloto.

Aplicación formal a la unidad de análisis.

Retirada del escenario.

Tratamiento de la información a partir del proceso de categorización.

Valoración crítica de la información hallada.

Construcción de un cuerpo sistemático de explicación.

Discusión con las referencias del estado del arte.

Sustentación de la investigación.

3.7. Rigor científico

La presente investigación se planteó siguiendo los lineamientos metodológicos de la investigación cualitativa. Para ello se decidió la metodología de la investigación etnográfica, complementada con un proceso de evaluación de un programa educativo (acompañamiento pedagógico).

Todo trabajo de investigación científica es válido y oportuno en la medida que predice, a partir de los hallazgos realizados y el enfoque asumido, situaciones y

fenómenos que antes eran poco visibles y menos comprendidos por la comunidad docente en el ejercicio de sus actividades profesionales.

Desde esta perspectiva la presente investigación obró en correspondencia a un marco lógico no necesariamente clásico, dado que la acción humana, en particular la realizada en las aulas, se deben entender como una acción compleja, diversificada, no convencional que debe descubrirse apelando a indagaciones cualitativas cuyo rigor supone búsquedas alternativas, superando las limitaciones del enfoque hipotético – deductivo (Galindo, 2008).

3.8. Método de análisis de datos

Para comunicar los resultados, preliminarmente entendidos como hallazgos, se procedió a interpretarlos desde una perspectiva integradora, holística, que permitió comprender el sentido u horizonte de las subjetividades de los participantes, expresadas como percepciones u opiniones, posibilitando así una mirada abarcadora de las categorías investigadas

3.9. Aspectos éticos

Investigar supone necesariamente una postura ética que implica tres aspectos básicos para realizar el proceso de indagación. La presente investigación tuvo en consideración los siguientes aspectos.

- a. Consultar las diferentes fuentes bibliográficas (primarias, secundarias y terciarias) haciendo mención a la fuente originaria. Este aspecto supone que lo consultado como fuente de información, al ser producto de un particular esfuerzo investigativo convertido en aporte para la comunidad docente, debe ser tratado con respeto y cuidado, garantizando con ello la originalidad de las ideas y propuestas comunicadas.
- b. Establecer mecanismos de reserva de la información, en particular la referida a el nombre de la Institución, la identidad de los sujetos, así como las opiniones y percepciones compartidas a lo largo del trabajo de campo a realizado, toda vez que ello implica el ingreso a la información que, generalmente, es conformante de la subjetividad y racionalidad que cada sujeto tiene en ese momento.
- c. Aportar nuevas nociones y perspectivas de análisis conceptual que, a partir de un marco teórico definido, una metodología alternativa, una lógica subyacente no

formal o no aristotélica, suponen una modesta contribución a la comunidad magisterial en la medida que se indaga desde otra tradición investigativa (cualitativa - etnográfica) un campo temático poco explorado.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Realizado el trabajo de campo en la institución educativa seleccionada, se procedió a interpretar los resultados y/o hallazgos encontrados considerando para ello la presentación de los mismos en el orden siguiente. Primero los hallazgos recogidos con el Focus Group que recogen lo expresado por los docentes en la categoría acompañamiento pedagógico y luego los hallazgos de la entrevista en profundidad a cada uno de los seis maestros de los seis grados del nivel de educación primaria.

4.1.1. Análisis e interpretación de los hallazgos.

Instrumento: Guía de focus group.

Categoría: Acompañamiento pedagógico.

Fecha de aplicación: 1a semana de julio de 2022.

Docentes participantes: Docentes de: 1ro, 2do, 3ro, 4to, 5to y 6to grados del nivel primaria.

Hora de aplicación: 6:15 pm hasta las 7:15 pm.

Investigador aplicador: Docente. Julia Candela.

Resultados.

Inicio del Focus Group.

La docente Julia Candela se reúne con los docentes participantes vía zoom a la 6:10 pm aproximadamente. De inmediato los orienta respecto a las particularidades de esta jornada de coloquio en donde opinaron y brindaron sus percepciones respecto a la categoría determinada por la investigación: el acompañamiento pedagógico. La docente explicó a los colegas que la guía a aplicarse consta de tres bloques temáticos, todos relacionados con el acompañamiento pedagógico, constando a su vez cada bloque de las respectivas

preguntas.

Cada docente contestó cada una de las preguntas solicitadas brindando su opinión en el marco de un encuentro ameno que en todo momento garantizó la reserva de dichas opiniones y la gran oportunidad de conocer sus percepciones al respecto.

La docente Julia activa su plataforma Zoom alrededor de las 6:00 pm y cada colega ingresa con algunos minutos de intervalo para poder iniciar el coloquio que los convoca. La docente Julia da la bienvenida a todos los colegas aproximadamente a las 6:15 pm explicándoles brevemente como será la dinámica del trabajo.

En el desarrollo de todas las preguntas se asignó una codificación a cada docente para viabilizar el tratamiento hermenéutico de sus interpretaciones. Para ello se les identifica como docente, primaria, grado, por ejemplo: (DP6).

Inmediatamente, luego del saludo y explicación de la dinámica, se inicia con las preguntas a cada uno de los docentes.

Bloque 01: Cultura de la evaluación.

1. El éxito y fracaso en el trabajo ¿Quiénes triunfan y quienes fracasan?

DP1: El éxito y el fracaso están en íntima relación con las formas de enfrentar los desafíos, los cambios y riesgos que se observan en todos los escenarios de la vida cotidiana. Quien triunfa es porque está en sintonía con estos cambios, la persona que persevera, en cambio quien fracasa es porque está en desajustes con ello, la persona conformista que se cierra en sí mismo.

DP2: Coincido con mi colega anterior, el fracaso está la persona que no quiere asumir los cambios y se conforma, es la persona que no se traza metas, que no busca conectarse con los desafíos que se le presentan.

DP3: El éxito es superarse, el fracaso en cambio es conformarse con lo poco que se tiene o ha logrado.

DP4: El éxito está presente en aquella persona que siempre está conforme a los cambios, sabe que todo está en evolución, en cambio las personas que experimentan el fracaso no admiten el cambio, o tal vez les prestan poca importancia, no lo agendan en sus vidas.

DP5: La persona que aspira a más, perseverante, que se traza metas y propósitos va lograr el éxito, la persona que fracasa es la que no tiene metas, se

va quedando y opta por retroceder.

DP6: Coincidiendo con mis colegas, agregaría que no se debe llegar a confundir el fracaso con el error, ya que estos se convierten a fin de cuentas en el punto de partida del éxito, esto hace pensar que los fracasos son relativos y los éxitos igual, que finalmente ambos también dependen de lo que la sociedad llama en ese momento éxito y fracaso.

En esta primera pregunta se detecta en las docentes dos aspectos bien definidos del éxito y el fracaso. Por un lado, ambos conceptos ligados o atados a formas tradicionales de su manifestación, en otras palabras, al cumplimiento o no de las exigencias y desafíos de la vida diaria; por otro lado, se manifiesta, aunque en menor medida, que ambos conceptos son una construcción social, es decir, son situaciones de valoración que están en íntima dependencia de los parámetros evolutivos de la sociedad en un contexto socio cultural concreto.

Tanto DP1, DP2, DP3, DP4 y DP5 coinciden en esta primera atribución al éxito y fracaso, que también podríamos llamar descontextualizado, a diferencia de la maestra DP6, quien ha manifestado la primacía del factor social que rodea a ambos conceptos, más aún en los actuales tiempos meritocráticos, que, como se sabe, son la tendencia actual que, de una o otra forma, morigeran la visión y percepción de los informantes clave de la presente investigación.

2. ¿Será cierto que la evaluación es, en la vida del profesional, un indicador de calidad?

DP1: No creo que sea exacto que la evaluación es una característica del buen docente. Si vemos un colega que está en la 6ª o 7ª escala no indica necesariamente que es un buen docente. La evaluación no indica que alguien sea un buen profesional.

DP2: La evaluación es vista como “algo” que mide. Si la evaluación se diera de una forma correcta, (porque es en la forma donde muchos estamos descontentos), en todos los ámbitos, entonces es en la forma donde esto tiene que cambiar.

DP3: La evaluación es muy importante cuando es participativa, no tanto de exámenes y pruebas, la práctica es muy importante en la evaluación.

DP4: La evaluación no creo que sea un indicador de calidad puesto que

sabemos que una evaluación cognoscitiva no va medir la capacidad de la persona, en este caso del docente, todo ello se ve en el desempeño, en la práctica, a diario, en el desarrollo de las clases.

DP5: La evaluación es una referencia de cuanto estamos avanzando en nuestro trabajo, si estamos logrando las competencias, las capacidades y los conocimientos en nuestros niños y si través de ella vemos una mejora en los aprendizajes. Solo es una referencia.

DP6: Yo pienso que la evaluación no es un indicador de calidad, es solo un referente, es lo que nosotros vamos a recibir a través de un instrumento de medición y ver cómo están nuestros alumnos, como están avanzando para realizar los ajustes necesarios que permitan sus aprendizajes. No es que el mejor docente es el que está en la más alta escala, tal vez lo sea el maestro que se encuentra en una zona rural y está aplicando las estrategias adecuadas para generar los aprendizajes.

En las respuestas de los participantes (DP1, DP2, DP3, DP4, DP5 y DP6) se encuentra una percepción y simultáneamente una valoración que va más allá del concepto mismo de evaluación. Ellos entienden que “evaluación” es “examen”, más aún es lo que aplica el Ministerio de Educación hacia los docentes, diferenciándolos según esta “evaluación” en niveles primero y escalas después, no considerando que los que se encuentran arriba, en las escalas más altas, no son necesariamente los mejores maestros, tal vez tengan un poco más de información, pero no son los mejores.

Aquí se detecta con precisión, en todos los participantes, que la evaluación practicada por el Minedu, es realizada a satisfacción de la gran mayoría de docentes al observar que ella, por un lado, clasifica y discrimina a los maestros no precisamente por su desempeño, sino más bien por sus conocimientos. Es clave recordar que la evaluación del desempeño docente fue aplicada hace pocos años solo para efectos de permanencia en el sector, mas no para los ascensos de las escalas.

Estas percepciones, muy similares en DP1, DP2, DP3, DP4, DP5 y DP6 son una clara manifestación de desacuerdo con el proceso de evaluación como indicador de calidad de trabajo docente en el aula.

3. Los docentes en general, ¿Son proclives y receptivos a la evaluación de su trabajo?

DP1: El docente no se rehúsa a la evaluación, está constantemente afrontando los retos, pero como que la forma no es lo correcto, el docente va estar siempre sujeto al cambio, a las evaluaciones y a los retos.

DP2: Si el concepto de proclive este ligado a receptivo, abierto, inclinado hacia algo que desea o prefiere, entonces, como está planteada la evaluación no sería tal, ya que hay formas que deben plantearse mejor.

DP3: La evaluación es parte de la superación, del estímulo (a mí siempre que hago algo bueno me hubiese gustado que me estimulen) uno debe siempre estar dispuesto a los cambios que se presentan, debemos estar siempre estimulados.

DP4: Yo pienso que todo docente debe ser receptivo para la evaluación, no solo la evaluación de los ascensos, sino también al monitoreo, que es permanente y se lleva desde hace muchos años. Sabemos que siempre estamos aprendiendo en el camino algo nuevo y por ello debemos estar dispuestos a la evaluación y al monitoreo, así cada día vamos corrigiendo nuestros errores y vamos aprendiendo más.

DP5: Los docentes siempre estamos dispuestos a la evaluación pedagógica, tan es así que hasta los padres de familia evalúan nuestro trabajo, tenemos permanente acompañamiento de los directivos, es en esas actividades donde los docentes vamos viendo nuestras fortalezas y debilidades para luego poder superarlas.

DP6: Los docentes siempre participamos en las evaluaciones, pero en muchas ocasiones están no se realizan de la mejor forma. Discrepamos de la metodología aplicada, pero estamos de acuerdo que estas se realicen. Yo en particular espero que en adelante sea llevada de forma más democrática.

Respecto a esta pregunta las respuestas de las participantes (DP1, DP2, DP3, DP4, DP5 y DP6) son más precisas y de contenido más crítico que las anteriores. Se aprecia que se incide en la inadecuada forma de llevarse a cabo la evaluación del trabajo docente. DP3 señala con claridad que nunca ha sido estimulada, motivada, felicitada y menos premiada en una evaluación. Ella ha sentido que en

esa sesión su trabajo fue exitoso, sin embargo, la “evaluación” tuvo ese carácter: de detección de defectos, mas no de virtudes.

De la misma forma los informantes señalan que siempre son y serán proclives a las visitas de evaluación, supervisión, monitoreo, y demás conceptualizaciones que van cambiando (al parecer cambian mucho los conceptos, pero no tanto las prácticas) ya que es parte de los mecanismos esenciales para la mejora del trabajo docente en las escuelas.

El participante DP6 es más explícito: los maestros aceptan las evaluaciones a su trabajo, pero discrepan de las formas que hasta la fecha se han venido haciendo ya que hay observaciones metodológicas que deben replantearse.

Bloque 2: Programa de acompañamiento pedagógico del MINEDU.

4. ¿Cómo valoras este Programa?

DP1: El programa de acompañamiento pedagógico del Minedu no ha tenido mucho éxito, muchos resultados, tal vez si tuviera otro enfoque, más ligado a los mismos maestros de la institución que conocen más la realidad tendría otros resultados.

DP2: El acompañamiento a los docentes es muy importante ya que viene otros maestros preparados. Yo he tenido una buena experiencia con una profesora acompañante que nos ha ayudado bastante y que nos ha hecho salir de muchas dudas respecto a nuestro trabajo. Aunque he sabido de colegas de otros acompañantes que no ha dejado esta impresión positiva.

DP3: A mi parecer el acompañamiento es muy importante, también tuve la suerte de tener una acompañante muy buena que me ayudaba y orientaba en mi trabajo, son maestros preparados.

DP4: El acompañamiento es muy importante ya que permite mejorar nuestra práctica docente y con ello se hace posible una mejora continua de nuestro trabajo, en especial en el aula.

DP5: El acompañamiento pedagógico en general siempre ha sido útil. Tuvimos muchas experiencias enriquecedoras y yo recuerdo las capacitaciones, en particular la realizada en la UNIFE. Pero últimamente el Minedu no está planteando un buen horizonte para el acompañamiento y se está debilitando mucho, aunque, bien planteado, si es necesario para nuestra practica pedagógica.

DP6: Si bien es cierto que el acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación continua para los docentes que nos encontramos en servicio en las instituciones educativas, estas intervenciones no nos han ayudado en nada, no han permitido la mejora en general de nuestra práctica pedagógica. Aunque hay que señalar que es necesario que alguien nos señale que es lo que nos está faltando para mejorar nuestro trabajo en el aula. Las colegas mencionan casos de buenos acompañantes, pero serán la excepción, no la regla.

Respecto a esta pregunta también los participantes brindan dos tipos de respuestas bien definidas: la aceptación y necesidad del programa de acompañamiento, por un lado, pero simultáneamente, observaciones y hasta rechazo a los procedimientos y actividades específicas que se realizan.

Los participantes DP1 y DP6 son claros al señalar que el acompañamiento pedagógico no ha tenido los resultados esperados. No ha cambiado la práctica pedagógica de los docentes y esto no se evidencia con los resultados en los estudiantes. Esto implica, señalan, que el acompañamiento pedagógico como tal es improductivo, dados sus resultados.

Asimismo, DP2, DP3, DP4 y DP5 opinan que el acompañamiento pedagógico entendido como una estrategia de formación docente en ejercicio, es necesario y pertinente ya que al observar las clases de los maestros se identifica tanto las fortalezas como las necesidades del docente. He ahí su necesidad.

De la misma forma estos maestros inciden en las experiencias valiosas y trascendentes que han experimentado y que les permite afirmar lo importante del acompañamiento.

Se observa nuevamente el “ojo ilustrado” del docente al separar lo esencial de lo accidental, es decir, distinguir la importancia de la formación docente vía la estrategia del acompañamiento, de las formas y mecanismos, además de los reclutamientos de acompañantes, que, atendiendo los resultados han sido hasta el momento infructuosos.

5. ¿Cuál sería, de forma específica, las fortalezas y/o debilidades del programa?

DP1: Una fortaleza del programa podría ser que el acompañamiento sea continuo, progresivo, como debilidad señalaría que es el hermetismo y poca

actitud receptiva de los maestros al programa (aunque no sería en específico el programa sino los maestros).

DP2: El acompañamiento como programa es importante pero tal vez una de sus debilidades es la falta de profesionales idóneos que ejerzan esa labor de acompañantes. Recuerdo un ejemplo de estos programas fue el Plancad, donde los profesores no aportaban a la mejora del trabajo docente. Solo nos mandaban a hacer los papelotes y luego se los llevaban. Ellos no aportaban nada a la mejora del trabajo docente.

DP3: Como una de las fortalezas es los maestros que estamos dispuestos al cambio, como debilidad, los maestros que no aceptan el cambio.

DP4: Este programa mejora la práctica pedagógica del docente brindando herramientas de apoyo efectivo, del mismo modo diferentes estrategias para llegar a los estudiantes. Respecto a las debilidades, cuando el docente se muestra reacio a recibir el acompañamiento.

DP5: Si por fortalezas se entiende la capacidad para hacer bien las cosas, asumir retos, tanto en nuestro trabajo como en la vida diaria, así como resolver problemas. Respecto a las debilidades, es cuando no aceptamos los cambios y nos resistimos a modificar nuestras formas de trabajo. No nos gusta incorporar a nuestra experiencia las innovaciones que otros profesionales traen a nuestro trabajo.

DP6: Sobre las fortalezas al parecer el programa nos traza una meta, un propósito que nos plantean como docentes. Sobre las debilidades al parecer los docentes no se comprometen al cambio, a la necesidad de ir siempre adaptándonos a las diversas necesidades que se plantean en los nuevos tiempos. Por ejemplo, si ellos nos asesoran y nosotros no cumplimos ese compromiso, se convierte en una debilidad para la mejora de nuestro trabajo.

Respecto a esta pregunta, los participantes de la misma forma hacen distinciones. Por un lado, se señalan las fortalezas (metas claras, continuidad, objetivos coherentes) así como las debilidades (reclutamiento de acompañantes, ausencia de estrategias de motivación e inducción al programa, falta de compromisos de los docentes).

El participante DP2 señala la falta de idoneidad para la selección de los acompañantes en virtud a sus pobres resultados, en particular al proceso de

inducción al programa. Es como si el acompañante se avocara solo al desarrollo del plan, olvidando que hay una barrera emocional donde fluyen prejuicios y experiencias que deben ser abordadas con mucho tino para el buen inicio de las actividades específicas del programa.

Los participantes DP3, DP4 y DP5 señalan al unísono que hay docentes que se resisten a participar, dando por evidente que los procesos de iniciación del programa (inducción) se reducidos a un simple comunicado al docente de tener un acompañante este año. Claramente se observa una debilidad del programa.

6. Si tu fueras una autoridad responsable del programa de acompañamiento, ¿Qué cambiarías o mejorarías?

DP1: Trataría de realizar un seguimiento continuo al trabajo docente para así garantizar la mejora incesante de su trabajo.

DP2: Yo primero detectaría las fortalezas y debilidades del docente para saber dónde tengo que apoyarlo (diagnóstico) y de esta forma brindarle el respectivo apoyo a su trabajo, por supuesto en un clima de respeto y cortesía necesaria, con ello el docente se sienta a gusto, alejado del temor o incomodidad.

DP3: Para mí un buen acompañamiento debe ser apoyando para superar las debilidades del docente. Frente a cualquier duda o inquietud el acompañante debe estar presto a colaborar con el docente, a la vez también descubrir sus fortalezas para reforzarlas.

DP4: Tendría que mejorarse la formación de los acompañantes para que tengan la expertice necesaria a fin de realizar el acompañamiento. De la misma forma mejorar los talleres. También a través de este programa impulsar las pasantías y jornadas pedagógicas. De la misma forma seria muy bueno que ellos nos brinden una clase modelo.

DP5: Yo mejoraría de manera muy especial el diálogo de los acompañantes con los maestros. Tenemos abundante experiencia de los supervisores y especialistas que cuando han llegado a nuestra aula solo proceden a ingresar al aula, observar la clase, llenar sus papeles, y decirnos en esto está bien y en esto otro estas mal. No se ha observado un diálogo amigable, de información y sensibilización en sus visitas. Solo se ha procedido de manera muy formal y distante a su trabajo. Esto debe cambiar mucho. Ellos nos piden mucho, pero, por

el contrario, recibimos muy poco.

DP6: Necesario es tener capacidad de liderazgo para ser acompañante. Además, es necesario generar un clima de confianza que genere un clima agradable para recibir el acompañamiento.

Ante esta pregunta los participantes ofrecen varias respuestas que se pueden agrupar en dos. Por un lado, si fueran autoridades al mando del programa, unos enfatizarían el aspecto técnico – pedagógico (diagnostico, sesiones, selección de acompañantes, talleres) y otros subrayan la importancia de los vínculos y comunicación entre docente y acompañante, así como el liderazgo (proceso de inicio e inducción al programa, habilidades sociales).

Estas particularidades son señaladas por DP1, DP2, DP3, DP4, señalan la importancia de lo técnico pedagógico, es decir, los aspectos metodológicos que conforman la estructura interna del programa (cada participante enfatiza un aspecto), mientras que DP5 hace explícita mención a la comunicación del acompañante para incluir de forma proactiva al docente en el programa (proceso de inducción) y DP6 señala la poca expertise en liderazgo del acompañamiento.

Bloque 03: Proceso específico del acompañamiento pedagógico en el aula.

7. ¿Cuál es tu opinión sobre el proceso del diagnóstico de cada maestro realizado por el acompañante pedagógico? ¿Tú permites sin mayores problemas el diagnóstico de tu trabajo, más aún cuando es una persona que recién conoces?

DP1: Yo permito que se realice el diagnostico en mi aula ya que así se puede visualizar tanto las fortalezas y debilidades del trabajo. Se debe entender que las debilidades son para convertirlas en fortalezas.

DP2: Yo le permito al acompañante ver mis fortalezas y debilidades ya que con esta detección me estaría dando cuenta de mis fallas y eso me pondría en aviso para cambiar.

DP3: Yo también estoy de acuerdo en el diagnóstico y permito ingresar al acompañante a mi aula.

DP4: A través del diagnóstico vamos a aprender a preparar el apoyo que se brindara al docente para la mejora de su trabajo.

DP5: El diagnóstico es un indicador que nos va a permitir alcanzar las metas trazadas, por ellos es muy importante y estoy plenamente de acuerdo.

DP6: A partir del diagnóstico vamos a saber cómo estamos, este puede ser visto como un intercambio de aprendizajes entre el acompañante y el docente.

Esta pregunta hace muy manifiesto y coherente un consenso favorable sobre el programa de acompañamiento entre todos los Participantes: la importancia del diagnóstico como proceso metodológico que, como punto de inicio del programa, va permitir detectar fortalezas y debilidades en el trabajo de cada maestro observado.

El conjunto de respuestas es de una casi completa coincidencia que se articula perfectamente con los demás puntos mencionados, vale decir, la separación en el análisis del acompañamiento pedagógico como estrategia (aceptada por todos) y la puesta en práctica del mismo (señalándose sus debilidades en la implementación y desarrollo).

8. Las visitas del acompañante pedagógico a tu aula, ¿Cómo las percibes? ¿Son productivas, pertinentes, adecuadas?

DP1: El acompañamiento pedagógico es pertinente, aunque parcialmente productiva debido a que revisten en varios casos falta de un enfoque adecuado que permita generar el cambio en el trabajo docente.

DP2: Es pertinente ya que permite que el acompañante observe las fortalezas y debilidades y con ello pueda realizar las actividades de mejora en estas últimas, las debilidades. Con ello el maestro puede llegar de la mejor forma a sus estudiantes.

DP3: Para mí la visita en el aula es adecuada y pertinente, ya que con ello vamos a poder trazar mejor los objetivos de trabajo con nuestros estudiantes.

DP4: Siempre un monitoreo es productivo, pertinente y adecuado en la medida que se logren sus objetivos, si esto no pasa o sucede entonces hay que replantear las formas y mecanismos del monitoreo, en este caso se puede ello hacer extensivo a las visitas que se realizan a las aulas por parte de los acompañantes.

DP5: El acompañamiento en las aulas es necesario y pertinente, ya que es una permanente invitación a la mejora continua. No debemos olvidar que ello implica un intercambio de aprendizajes. Hay que recalcar que ello no siempre sucede. Hay casos donde solo se cumple con las visitas y se llenan formatos y allí queda. Esto se convierte en una ocasión perdida para la mejora de nuestro trabajo y, con ello, la mejora del aprendizaje de los estudiantes. En síntesis, el acompañamiento es necesario, pertinente, pero, solo en ocasiones es productivo.

DP6: Para llegar a nuestros estudiantes con mejores posibilidades de trabajo pedagógico que favorezca mejor los aprendizajes el acompañamiento pedagógico es pertinente, continuo y adecuado, de esa manera vamos a tener mejores logros. Respecto a esta pregunta es pertinente señalar lo que la participante DP5 resumió así: “el acompañamiento es necesario, pero, solo en ocasiones es productivo”. El participante DP5, en correspondencia con su anterior colega, acota que es el logro de objetivos el indicador del éxito o no de una propuesta. Desde esta perspectiva se observa que los participantes perciben la importancia de las sesiones de observación del trabajo, pero simultáneamente vuelven a insistir que en muchos casos las visitas son solo llenados de formatos y nada más.

Las participantes DP1, DP3 y DP6 señalan de forma coincidente la importancia de las visitas al aula. Sin embargo, se enfatiza aquí, nuevamente, las debilidades del proceder, del desarrollo, de transcurrir del acompañamiento. De la misma forma se observa que hay una especie de planteamiento previo que no acepta ningún cambio cuando los mismos colegas acompañados plantean clases modelo para que los acompañantes puedan realizarlas. Este punto, muy recurrente en muchas escuelas, simplemente no es ni siquiera discutido en el círculo de acompañantes.

9. Los talleres de fortalecimiento al docente, ¿Realmente fortalecen tu trabajo en el aula?

DP1: Los talleres de fortalecimiento al fortalecer al maestro simultáneamente fortalece el aprendizaje de los estudiantes. En los talleres se tiene una visión mejorada del trabajo docente y con ello se da un nuevo comienzo del trabajo con

los estudiantes.

DP2: Por si puesto que sí. En los talleres siempre algo uno aprende, pero más aun cuando el taller se realiza con altos niveles de calidad el provecho es máximo y los docentes quedan satisfechos.

DP3: Los talleres de fortalecimiento son importantes ya que nosotros aprendemos cada vez más y así nuestros propios estudiantes aprenden cada vez más.

DP4: Los talleres son muy importantes porque aprendemos en ellos, más aún cuando el taller es motivador y hay intercambiamos opiniones sobre nuestro trabajo.

DP5: Los talleres son necesarios e importantes. En estos aprendemos de la experiencia profesional de quien está de acompañante, nos permite asimismo aprender de esas experiencias para luego plasmarlo con nuestros estudiantes. Para ello que la persona que va a nuestra aula debe ser empática.

DP6: Dependiendo del tipo de talleres y de persona que dirija estos talleres, van a ser muy necesarios para mejorar nuestra práctica profesional.

Respecto a esta pregunta, en correspondencia con las preguntas respecto al proceder metodológico del programa, hay una clara coincidencia de todos los participantes (DP1, DP2, DP3, DP4, DP5 y DP6).

El acompañamiento pedagógico es pertinente dado que los talleres de fortalecimiento docente inciden sobre los aspectos diagnosticados, así como también observados en las actividades del aula producto de las visitas.

Solo DP6 hizo referencia a lo relativo de este aspecto, señalando que “depende del tipo de taller” que se desarrolla.

Instrumento: Guía de Entrevista en Profundidad

Entrevista 01

Categoría: Desempeño docente.

Fecha de aplicación: 1a semana de julio de 2022.

Docente participante: Docente DP 01.

Hora de aplicación: 12:55 m hasta las 1:45 pm.

Investigador aplicador: Docente. Julia Candela.

Resultados.

1.- ¿Podría darme tus nombres y apellidos por favor?

DP01

2.- ¿Podría darme tus referencias de trabajo en la Institución educativa?

- Nivel y grado: Primaria. 1er grado.
- Años de servicio en la IE: 03
- Años de servicio en el magisterio: 15
- Número de estudiantes que atiende en el presente año: 30
- Comisiones de trabajo en la IE para el presente año: Comisión de salud.

Bloque 01: Percepción general del trabajo docente.

3.- ¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de escuelas públicas?

Es una labor ardua ya que nos dedicamos a enseñar y a guiar a los niños, hacia un futuro mejor.

4.- ¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las escuelas públicas? Precísalo por favor.

Nos dedicamos a orientar a nuestros estudiantes para que encuentren las estrategias para el buen desarrollo de sus aprendizajes.

5.- Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?

Cuando en el trabajo diario nos estamos adaptando a un modelo de trabajo enviado por el ministerio de educación, después ellos lo cambian y generan un desorden, un desequilibrio que dificulta el aprendizaje. Al cambiar el rumbo de aquello a lo que estamos familiarizándonos, se genera un problema ya que debemos adaptarnos nuevamente.

En este primer bloque se observa, a partir de las tres preguntas referidas al trabajo docente, una visión de esfuerzo, sacrificio, dedicación y trabajo tesonero en los docentes. De la misma forma se entiende que la labor docente, además de sacrificada y de entrega total, es de una presión laboral constante ya que el ministerio cambia constantemente las reglas de juego y el docente tiene que sujetarse a las mismas. Aquí se aprecia una imagen cuasi mística (ya no

apostólica, como en décadas atrás) que aún es característica de la subjetividad en los docentes. Al parecer continua la percepción abnegada e incomprendida que tienen los docentes de sí mismos, más aún cuando ello está marcado por los cambios socioculturales y tecnológicos que han irrumpido en las dos últimas décadas.

Esta autopercepción de sacrificio combinada con incompreensión de parte de las autoridades expresa un mensaje no explícito, tal vez muy arraigado a las particularidades de los maestros de la primera mitad del siglo XX, que aún se presenta con los actuales docentes.

Bloque 02: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.

6.- Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo del docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirnos si el desempeño de los docentes de tu Institución Educativa es satisfactorio? Agradecería que me brindes detalles por favor.

Si es satisfactorio ya que los docentes nos dedicamos a compartir experiencias de trabajo tanto en el grado como en la institución educativa, seguimos los lineamientos del ministerio.

7.- ¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente? Si me explicas por favor.

Ellos contribuyen. Están haciéndonos llegar tanto capacitaciones de la Ugel como las programadas por ellos mismos.

8.- ¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente? Si me brindas detalles por favor.

La Ugel 02 también nos brinda capacitaciones, ahora en forma virtual, la gran mayoría de los docentes participamos. Hay más comodidad con participar desde el hogar que trasladarnos hasta otro lugar.

9.- ¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?

Si, porque también están invitándonos siempre a través de Perú educa a las capacitaciones, la gran mayoría tenemos la oportunidad de capacitarnos en forma virtual.

10.- En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que

contribuyen a la mejora de su desempeño?

Como dije anteriormente nosotros compartimos experiencias en el grado, y también con los demás colegas haciendo trabajo colegiado, así como con todos los colegas de la institución educativa.

En este segundo bloque de preguntas se observa varios datos muy particulares. El primero que más llama la atención es el centrado en la responsabilidad, cumplimiento, dedicación y pertinencia de los distintos agentes que participan en la mejora del desempeño docente (directivos de la IE, especialistas de la Ugel, especialistas del ministerio) quienes, desde la percepción del participante cumplen con apoyar a los docentes. Esta visión es altamente positiva y se aleja significativamente de las percepciones tradicionales, algunas de ellas sindicales, que se tuvieron de las autoridades del sector educación. Se ha migrado cognitivamente de la visión de “abandono” hacia la visión de “apoyo”.

De otro lado, se observa una visión muy ingenua y hasta equivocada de las comunidades de aprendizaje, reduciéndolas al llamado “trabajo colegiado”. En rigor, las comunidades de aprendizaje son escenarios de significativa innovación en tres aspectos: pedagógica, tecnológica y de gestión. El trabajo colegiado, si bien es cierto es un componente de mejora de la gestión del trabajo docente, no es suficiente como tal para afirmar que ya existe la comunidad de aprendizaje.

Bloque 03: Percepción del marco del buen desempeño docente.

11.- Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente., ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas?

Si creo que es un documento importante para poder mejorar la calidad educativa de los maestros.

12.- ¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente? Si me brindas algunos ejemplos por favor.

Por ejemplo, cuando realizamos nuestras actividades diarias cobra valor destacado la planificación de la sesión de clase, también la búsqueda de estrategias para el desarrollo de ésta.

13.- ¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente? Señala alguna por favor.

Deberían socializar más los detalles del marco del buen desempeño docente con talleres y capacitaciones.

14.- ¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del D desempeño docente?

Yo no estoy muy de acuerdo con esta evaluación ya que una prueba no decide o nos dice la calidad de maestro que uno es, debe más bien observarse el desempeño en la práctica. De la misma forma deberían colocarnos en el nivel que nos corresponde para nosotros esmerarnos en prepararnos.

En este bloque de respuestas y sus implícitas percepciones se aprecia varios aspectos muy importantes. El primero, se reconoce el marco del buen desempeño docente (en adelante MBDD) y, simultáneamente, se evidencia su desconocimiento, señalando por parte del participante dos aspectos: se reduce el MBDD a la preparación de los documentos de planificación curricular y, se señala que el MBDD es negativo e impertinente ya que “evalúa” solo los conocimientos, mas no el desempeño en el aula, cuando solo basta leer una sola vez el documento para concluir que es todo lo contrario.

Entrevista 02

Categoría: Desempeño docente.

Fecha de aplicación: 1a semana de julio de 2022.

Docente participante: Docente DP 02.

Hora de aplicación: 1:15 pm hasta las 1:35 pm.

Investigador aplicador: Docente Julia Candela.

Resultados.

1.- ¿Podría darme tus nombres y apellidos por favor?

DP02

2.- ¿Podría darme tus referencias de trabajo en la institución educativa?

- Nivel y grado: 2do grado, nivel Primaria.
- Años de servicio en la IE: 20 años
- Años de servicio en el magisterio: 41 años.

- Número de estudiantes que atiende en el presente año: 29 estudiantes.
- Comisiones de trabajo en la IE para el presente año: Día de la madre.

Bloque 01: Percepción general del trabajo docente.

3.- ¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de escuelas públicas?

Pienso que nos estamos dedicados al trabajo, somos puntuales, avocados en las actividades de la institución.

4.- ¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las escuelas públicas? Precísalo por favor.

La unión, la solidaridad, hay empatía, hay un acercamiento entre todos los maestros.

5.- Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?

Tenemos discrepancias en el trabajo y en ocasiones retrasan el trabajo.

A partir de las respuestas comunicadas por el participante se observa que existe una visión “paternalista” del docente: dedicado, trabajador, responsable, acomedido. Muy similar al participante 01. Esta visión está muy extendida en la mayoría de docentes de nuestro país, toda vez que hay un ánimo superviviente del docente apóstol, que sufre y se entrega recibiendo muy poco o nada a cambio.

Bloque 02: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.

6.- Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo del docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirnos si el desempeño de los docentes de tu institución educativa es satisfactorio? Agradecería que me brindes detalles por favor.

Yo diré que, si es satisfactorio, aunque no totalmente. El Maestro está dedicado y pendiente a las inquietudes de los estudiantes y los padres de familia. Estamos atentos al bienestar de los estudiantes.

7.- ¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente? Si me explicas por favor.

Los directivos están bien unidos. Estamos siendo apoyados siempre por ellos. Nos dan charlas y capacitaciones.

8.- ¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente? Si me brindas

detalles por favor.

Este año he visto que nos están dando apoyo, nos envían psicólogos, vemos que también nos están apoyando externamente, pero aun todavía les falta.

9.- ¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?

Si contribuye. Nos ha brindado las plataformas, con ello hemos aprendido mucho, al menos ahora algo hemos aprendido.

10.- En tu IE, ¿los docentes participan en Comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora de su desempeño?

El trabajo colegiado en el grado lo realizamos haciendo las sesiones y proyectos, estamos en coordinación haciendo bien las herramientas de trabajo. Pienso que estamos haciendo bien.

Al observar las respuestas del participante se identifica varios aspectos que resaltar. En primer lugar, se afirma que los diferentes agentes de las unidades desconcentradas, incluidos los directivos (Ugel, Minedu) contribuyen al desempeño docente, mas aún, se manifiesta que tal apoyo es bueno y responsable. De otro lado se evidencia nuevamente un claro desconocimiento del MBDD, lo cual coincide con el participante anterior (DP01), situación que pone en evidencia una preocupante desinformación, el ejemplo claro de ello está nuevamente en reemplazar el MBDD con las actividades de planificación curricular.

Bloque 03: Percepción del marco del buen desempeño docente.

11.- Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente., ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas?

Claro, creo que sí. Es un referente y estar pendiente a ello.

12.- ¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente.? Si me brindas algunos ejemplos por favor.

Este marco nos brinda la posibilidad de hacer el trabajo colaborativo. Tener una mejor coordinación y estar pendientes de nuestros estudiantes.

13.- ¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente.? Señala alguna por favor.

Mas que nada es el tiempo. Es el factor que más demanda esfuerzo para revisar

las tareas, los trabajos, orientar a los estudiantes, es por ello que el tiempo es el factor más importante para participar en las capacitaciones, estar leyendo.

14.- ¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?

Pienso que está bien, pero debe ser en general para todos. Esta evaluación debe de dar las pautas y el mecanismo. El maestro debe tener las condiciones, deben darnos más apoyo, en cuanto a la evaluación no estamos tan metidos para conocer más estos aspectos.

Observando las respuestas del participante (DP02), se observan tres tipos de respuestas. Las tres giran en torno a una clara confusión: se identifica MBDD con el trabajo del aula (desempeño). No se distingue que el MBDD es una política de estado que establece una línea de trabajo con una guía de orientación donde se distingue 4 dominios, 9 competencias y 40 desempeños. El participante desconoce ello. Un claro ejemplo de ello es la mención al “trabajo colaborativo”, estrategia didáctica que refleja el trabajo en el aula, sin más.

Entrevista 03

Categoría: Desempeño docente.

Fecha de aplicación: 1a semana de julio de 2022.

Docente participante: Docente DP 03.

Hora de aplicación: 1:15 pm hasta las 1:35 pm.

Investigador aplicador: Docente Julia Candela.

Resultados.

1.- ¿Podría darme tus nombres y apellidos por favor?

DP03

2.- ¿Podría darme tus referencias de trabajo en la institución educativa?

- Nivel y grado: 3er grado nivel primaria.
- Años de servicio en la IE: 36 años
- Años de servicio en el magisterio: 36 años.
- Número de estudiantes que atiende en el presente año: 31 estudiantes.
- Comisiones de trabajo en la IE para el presente año: Programa Kaliwarma.

Bloque 01: Percepción general del trabajo docente.

3.- ¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de escuelas públicas?

Hemos entrado con entusiasmo a trabajar después de la pandemia, trabajando las clases remota, pero no es como las clases presenciales que actualmente estamos trabajando.

4.- ¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las escuelas públicas? Precísalo por favor.

Las fortalezas son a base de actividades significativas, antes éramos partícipes de todo trabajo, ahora son los niños que participan, los que motivan el trabajo, ahora sabemos que los niños los que motivan el trabajo.

5.- Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?

Una de las debilidades es la falta de salud, otra es el refuerzo que deben recibir los estudiantes para su aprendizaje.

El informante DP03 brinda información algo diferente de los informantes anteriores. Aquí se observa que hay percepciones de tipo “inmediatista”, es decir, ligar la trascendencia del trabajo docente a lo que aconteció y aún acontece en la sociedad: la pandemia ocasionada por el Covid – 19.

Las percepciones del trabajo docente están ligadas, según las respuestas, al retorno al trabajo presencial, una visión romántica, y las particularidades técnicas del trabajo docente, mas no el aspecto social, como en anteriores participantes.

Bloque 02: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.

6.- Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo del docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirnos si el desempeño de los docentes de tu institución educativa es satisfactorio? Agradecería que me brindes detalles por favor.

Es satisfactorio. Los docentes están dispuestos a participar en todos los eventos, capacitaciones y certámenes que desarrollan para nosotros. Los docentes tratan de superarse cada vez más y para ello participan de diferentes actividades.

7.- ¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente? Si me explicas por favor.

En estos últimos años que hemos trabajado no había tanta entrega como lo existe ahora. En la actualidad los directivos trabajan mancomunadamente. Existe el buen trato con el personal docente, hay unión, es algo favorable y nos sentimos muy bien.

8.- ¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente? Si me brindas detalles por favor.

Desde que yo pertenezco a la Ugel 02, he tenido buenas especialistas de la Ugel que han colaborado conmigo de forma muy profesional.

9.- ¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?

Si. El Minedu apoya mucho a nuestro centro educativo. Imagino que también a otras escuelas.

10.- En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora de su desempeño?

Nosotros trabajamos en equipo, por grados y también por ciclos. En esa parte hay bastante apoyo.

Ante estas respuestas las opiniones del informante giran en torno a la satisfacción de los agentes que participan en el desempeño docente. Se hace la diferencia de años anteriores donde, según su opinión, no había tanto apoyo del personal directivo de las escuelas públicas.

Bloque 03: Percepción del marco del buen desempeño docente.

11.- Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente., ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas?

Yo pienso que sí. Todo documento que es para mejorar el aprendizaje de los niños, es muy importante. Cada año el maestro debe estar actualizado. Cada año debe haber una mejora.

12.- ¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente.? Si me brindas algunos ejemplos por favor.

Una buena didáctica, una buena enseñanza que llegue a los niños. Ahorita tenemos que ver desde el aprendizaje de los niños.

13.- ¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco

del buen desempeño docente.? Señala alguna por favor.

Siempre que queremos ir a las capacitaciones hay dificultades por el horario. Esa podría ser una de las dificultades.

14.- ¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?

Yo siempre he estado de acuerdo que todo maestro debe ser evaluado, para ello cada maestro debe estar preparado. Hay que prepararnos cada vez más. Cada vez, cada año que pasa debemos estar preparados, la evaluación es muy importante porque nos lleva a superarnos más. Estamos trabajando con niños y adolescentes y debemos tener una buena preparación.

En este bloque el participante ofrece unas respuestas que ameritan un análisis mas cuidadoso. Tal y como los anteriores participantes, se tiene una visión muy simple, ingenua, que linda con el desconocimiento del MBDD. Señalar que los docentes no tienen tiempo para ir a las capacitaciones es desconocer de que se habla cuando se trata de preguntas relacionadas con el MBDD. De la misma forma que en anteriores participantes hay una especie de homogenización cuando se pregunta por el MBDD considerándolo simplemente como trabajo en el aula. Esta parece ser una tendencia en los maestros que se entrevistan en la escuela.

Entrevista 04

Categoría: Desempeño docente.

Fecha de aplicación: 1a semana de julio de 2022.

Docente participante: Docente DP 04.

Hora de aplicación: 1:25 pm hasta las 1:45 pm.

Investigador aplicador: Docente Julia Candela.

Resultados.

1.- ¿Podría darme tus nombres y apellidos por favor?

DP04

2.- ¿Podría darme tus referencias de trabajo en la institución educativa?

- Nivel y grado: Primaria, 4to grado.
- Años de servicio en la IE: 30 años.
- Años de servicio en el magisterio: 42 años.

- Número de estudiantes que atiende en el presente año: 29 estudiantes.
- Comisiones de trabajo en la IE para el presente año: Comisión CONEI.

Bloque 01: Percepción general del trabajo docente.

3.- ¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de escuelas públicas?

Con referencia a ello puedo decir que los docentes tienen un trabajo bastante arduo, ya que hay niños que vienen de distintos lugares. Trabajamos también con estudiantes inclusivos. La población es heterogénea.

4.- ¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las escuelas públicas? Precísalo por favor.

La fortaleza de los docentes de instituciones públicas es que se dedican en un 100% al trabajo pedagógico con sus estudiantes, inclusive teniendo otros tiempos extra curriculares para trabajar con la documentación pertinente, separando las experiencias de aprendizaje con las sesiones adecuadas a las necesidades de los estudiantes especiales.

5.- Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?

Vendría a ser el número de estudiantes que tenemos, ya que tenemos que trabajar por un lado con el estudiante inclusivo y simultáneamente con el estudiante regular. Esto a veces no se cumple con el trabajo planificado del día.

Las respuestas vertidas en el participante DP04 se diferencian bastante de las anteriores. Se observa que las percepciones son más técnicas al señalar particularidades del trabajo docente como son: estudiantes inclusivos, número de estudiantes, las estrategias para el trabajo con estudiantes regulares e inclusivos simultáneamente. Se percibe una visión más contextualizada del trabajo del maestro.

Bloque 02: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.

6.- Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo del docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirnos si el desempeño de los docentes de tu institución educativa es satisfactorio? Agradecería que me brindes detalles por favor.

Si es satisfactorio. Los maestros del colegio son entregados al trabajo, hay

mucha responsabilidad, se trabajó por grados. Existe un clima armonioso. En los tiempos de la pandemia se trabajó por zoom o también de manera presencial. Todos damos nuestro tiempo para trabajar.

7.- ¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente? Si me explicas por favor.

Nos brindan capacitaciones diferentes, en particular el subdirector, nos asesora y nos guía para seguir trabajando.

8.- ¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente? Si me brindas detalles por favor.

Exactamente cuando vienen en el monitoreo los especialistas nos dan orientaciones y, aparte de ello, nos facilitan las capacitaciones para docentes.

9.- ¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?

Si, porque especialmente cuando estuvimos en la virtualidad nos apoyaron con las sesiones de aprendizaje y con ello podíamos guiarnos y orientarnos.

10.- En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora de su desempeño?

Casi siempre, ya que tenemos reuniones por grados, tenemos reuniones en el auditorio, por ejemplo, cuando tenemos reuniones de SANEE, con respecto a otros temas que involucran la salud.

Aquí se encuentran más aspectos que ameritan un análisis mas detallado. Se llega casi a la misma conclusión que los anteriores participantes, pero se agrega que los agentes al colaborar con el docente (directivos, Ugel, Ministerio) lo hacen bien, mostrando para ello el ejemplo de tal apoyo en la pandemia. Aquí, según el participante, se ha evidenciado un apoyo significativo que la participante subraya como meritorio.

Bloque 03: Percepción del marco del buen desempeño docente.

11.- Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente, ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas?

Por supuesto. Es una guía que nos ayuda mucho en nuestro trabajo pedagógico.

12.- ¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente.? Si me brindas algunos ejemplos por favor.

Lo más importante son los estudiantes. Ellos son la prioridad en la enseñanza – aprendizaje.

13.- ¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente.? Señala alguna por favor.

Cuando a veces se dan capacitaciones el sueldo del maestro no les alcanza para participar, en estos tiempos el costo de la canasta familiar es altísimo, entonces algunos docentes participamos en capacitaciones gratuitas.

14.- ¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?

Yo estoy de acuerdo con la evaluación, ya que con ello el docente puede actualizarse y con ello pueda tener un mejor nivel de soporte pedagógico.

El participante llega a las mismas conclusiones y casi con los mismos ejemplos de sus colegas entrevistados. De la misma forma se tiene una visión ingenua del MBDD, corroborándose con aspectos como confundir los elementos del MBDD con los estudiantes, de la misma forma se señala que las limitaciones nuevamente están ligada al financiamiento para las “capacitaciones” no ofreciendo ningún ejemplo del documento guía MBDD.

Entrevista 05

Categoría: Desempeño docente.

Fecha de aplicación: 1a semana de julio de 2022.

Docente participante: Docente DP 05.

Hora de aplicación: 1:15 pm hasta las 1:35 pm.

Investigador aplicador: Docente Julia Candela.

Resultados.

1.- ¿Podría darme tus nombres y apellidos por favor?

DP5

2.- ¿Podría darme tus referencias de trabajo en la institución educativa?

- Nivel y grado: Nivel primaria, 5to grado.
- Años de servicio en la IE: 26 años.

- Años de servicio en el magisterio: 31 años.
- Número de estudiantes que atiende en el presente año: 28 estudiantes.
- Comisiones de trabajo en la IE para el presente año: Comisión de cruz roja.

Bloque 01: Percepción general del trabajo docente.

3.- ¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de escuelas públicas?

Es un trabajo arduo, que necesita mucho esfuerzo, mucha empatía, entrega, para sacar adelante a nuestros estudiantes, para labrar el futuro de ellos justamente, para que sean buenos ciudadanos más adelante.

4.- ¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las escuelas públicas? Precísalo por favor.

Nosotros como profesores de primaria, nuestra mayor fortaleza es ser empáticos, trabajar en equipo, convivir en forma armónica para también cultivar los valores en los estudiantes, la entrega, sobre todo, es nuestra mayor virtud, esta se ve en los diferentes aprendizajes que impartimos a los estudiantes.

5.- Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?

De repente una de las debilidades es la falta de apoyo a algunos colegas que todavía no se adaptan al trabajo en equipo, los que se inician en la institución educativa, no lograr la participación de todos los padres de familia, no ser empáticos entre todos los profesores. Todavía tenemos esa debilidad.

En este bloque el participante ofrece una variedad de ejemplos que presentan el trabajo docente estrechamente ligado a las llamadas habilidades socioemocionales. Se menciona que la fortaleza del trabajo esta caracterizada por la empatía, la comunicación y el buen clima como componente del trabajo docente, que el participante señala como muy bueno.

Bloque 02: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.

6.- Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo del docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirnos si el desempeño de los docentes de tu institución educativa es satisfactorio? Agradecería que me brindes detalles por favor.

Yo creo que sí, es satisfactorio. Los estudiantes muestran los resultados de la

enseñanza que impartimos. Muestra de ello es que se mantiene el prestigio de nuestra institución educativa. Demostramos mucha responsabilidad.

7.- ¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente? Si me explicas por favor.

Si, si contribuyen. Sobre todo, resaltar el apoyo permanente que tenemos del subdirector de primaria, en todo sentido nos está apoyando siempre en la parte pedagógica. Es un trinomio: padres de familia, estudiantes y maestros.

8.- ¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente? Si me brindas detalles por favor.

De repente escasamente. Por los motivos de la pandemia no están trabajando de forma presencial, de alguna manera realizan talleres virtuales y muestran su preocupación por los estudiantes. Si contribuyen, pero no al 100%.

9.- ¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?

Definitivamente que sí. Gracias a ellos que nosotros hemos tenido diferentes talleres en las áreas de comunicación, en la parte socioemocional. Si están pendientes de lo que pasa en la educación peruana.

10.- En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora de su desempeño?

Por supuesto que sí. En ese sentido todos participamos activamente, nos apoyamos todo en función al estudiante. Siempre estamos coordinando de acuerdo al grado que nos ha tocado, poniendo todo el esfuerzo.

En este bloque el participante ofrece respuestas muy variadas. Por un lado, muestra una percepción muy favorable del apoyo a los docentes, excepción de la Ugel que no ha apoyado al 100%, señalando al subdirector como un claro ejemplo de apoyo altamente significativo. Se vuelva a señalar el aspecto socioemocional como factor donde a ha recibido dicho apoyo. Un aspecto muy singular es la mención a la buena imagen institucional como señal o característica del trabajo del trio: estudiantes, padres de familia y docentes, que al parecer esta muy bien secundados por los directivos de la institución.

Bloque 03: Percepción del marco del buen desempeño docente.

11.- Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente., ¿Crees

que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas?

Si por supuesto que es importante ese documento. Allí es lo que nosotros vemos el desempeño y las falencias que uno puede tener.

12.- ¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente.? Si me brindas algunos ejemplos por favor.

La empatía, es muy importante, incluso con toda la comunidad educativa. Solucionar cualquier problema que tengamos. Coordinar con los directivos, pensando siempre en el estudiante.

13.- ¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente.? Señala alguna por favor.

Conocer de más cerca este documento. Actualizarnos, tener talleres, coordinar entre colegas, escucharnos unos a otros, reunirnos, tratar esto en el nivel primaria para llevarlo a la práctica.

14.- ¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?

Yo creo que la evaluación del desempeño docente es como un diagnóstico que quiere tener el Minedu. Es en función a la mejora del trabajo pedagógico del maestro. Hay cosas que cambian y nos invita a una permanente capacitación, a superarnos.

Las respuestas vertidas aquí brindan una visión algo mas sofisticada y consciente del desempeño docente, en particular el MBDD. Se vuelve a enfatizar el aspecto de la empatía como elemento fundamental del trabajo del maestro. Se señala con más meticulosidad que el documento MBDD debe ser más conocido, socializado en capacitaciones y talleres. Este aspecto es más resaltante ya que evidencia que no hay confusión entre el MBDD (que es política de estado) y el desempeño propiamente dicho.

Entrevista 06

Categoría: Desempeño docente.

Fecha de aplicación: 1a semana de julio de 2022.

Docente participante: Docente DP 06.

Hora de aplicación: 1:15 pm hasta las 1:35 pm.

Investigador aplicador: Docente Julia Candela.

Resultados.

1.- ¿Podría darme tus nombres y apellidos por favor?

DP06

2.- ¿Podría darme tus referencias de trabajo en la institución educativa?

- Nivel y grado: Nivel Primaria, 6to grado.
- Años de servicio en la IE: 06 años.
- Años de servicio en el magisterio: 28 años.
- Número de estudiantes que atiende en el presente año: 34 estudiantes.
- Comisiones de trabajo en la IE para el presente año: Comisión ambiental y la comisión de ciencia y tecnología.

Bloque 01: Percepción general del trabajo docente.

3.- ¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de escuelas públicas?

El trabajo del docente en las escuelas estatales es muy bueno porque nosotros nos regimos a una currícula, estamos capacitándonos siempre, para trabajar con los chicos siempre para utilizar las mejores estrategias.

4.- ¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las escuelas públicas? Precísalo por favor.

La responsabilidad que hay en cada docente, el trabajo colegiado, la vocación de cada docente para enseñar, somos unos mediadores en la enseñanza de cada uno.

5.- Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?

Puede ser que no todo es al 100% ya que tenemos niños de diferentes hogares que tiene muchos problemas, hay hogares disfuncionales, no se puede avanzar al mismo ritmo y a veces no tenemos apoyo del padre de familia. Nosotros necesitamos de los padres mucha responsabilidad. Esto es una desventaja.

Las respuestas aquí observadas brindan una perspectiva bastante más sofisticada del trabajo docente. Se puede observar en las respuestas un fuerte contenido socio cultural que explica, según el participante, tanto las características

del trabajo como las dificultades y desafíos que debe afrontar el maestro de la Institución Educativa investigada. Se señala la diversidad sociocultural como un vector clave que explica las dificultades del trabajo pedagógico.

Bloque 02: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.

6.- Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo del docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirnos si el desempeño de los docentes de tu institución educativa es satisfactorio? Agradecería que me brindes detalles por favor.

Yo creo que, como hacemos un trabajo colegiado se nos facilita más ya que todos trabajamos con una misma unidad, teniendo la currícula que debemos manejar bien, tenemos ambientes, contamos con los libros, contamos con aula de AIP.

7.- ¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente? Si me explicas por favor.

No nos podemos quejar. Los directivos están pendientes de que no estemos con urgencias y problemas, están atentos con las capacitaciones, están pendientes de nuestras necesidades. Nunca se descuidan y están pendientes de nuestra mejora.

8.- ¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente? Si me brindas detalles por favor.

Son pocas las oportunidades de apoyo que nos muestra la Ugel. Siempre son de parte de la institución. Yo no podría juzgar su contribución.

9.- ¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?

Siempre hemos visto que nos tienen como conejillos de indias. Nos dan un modelo, luego lo cambian, hoy nos dicen hacer esto y luego nos dan otro modelo de unidades y programaciones, pero igual nosotros trabajamos. Ya nos cambian de términos y nombres y nos confunden.

10.- En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora de su desempeño?

El trabajo colegiado nos fortalece bastante a nosotros. Estamos organizados y por grados estamos pendientes de capacitaciones y novedades para poder dar el mejor trabajo.

En este bloque se percibe respuestas variadas. Se encuentra en los agentes que participan como fortaleza institucional al subdirector de la escuela, pero no se observa lo mismo, según el participante, en la Ugel ni el ministerio (siempre cambian las reglas de juego, los documentos) lo cual permite deducir la gran fortaleza institucional de los directivos. Por otro lado se encuentra una visión ingenua de las comunidades de aprendizaje, nuevamente percibiéndola como sinónimo de trabajo colegiado.

Bloque 03: Percepción del marco del buen desempeño docente.

11.- Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente., ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas?

Creo que es muy importante ya que si no estaríamos a la deriva. Nosotros sabemos que es lo que tenemos que hacer, cual es el papel que nosotros cumplimos y que metas tenemos con los estudiantes.

12.- ¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente.? Si me brindas algunos ejemplos por favor.

Siempre debemos tener en cuenta las rubricas, que son guías de nuestro trabajo, vemos como está avanzando el niño y actuar en consecuencia.

13.- ¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente.? Señala alguna por favor.

Yo creo que sí. Por ejemplo, al ver las rubricas debemos ver cómo aplicarlas, como manejarlas bien ya que se mostraría como una dificultad.

14.- ¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?

Tiene sus ventajas y desventajas ya que, dependiendo de quien nos venga a hacer esa evaluación, porque muchas veces nos hacen evaluaciones de documentos. Lo que tienen que evaluar es como trabajas en el aula y como trabajas con tus niños. Con que estrategias estas trabajando para ver si empleas algunas actividades personalizadas.

En este último bloque se aprecia algunas particularidades que no han ofrecido

las respuestas de los anteriores participantes. Se concibe que el MBDD implica hablar de rúbricas (tal vez se asocia con la evaluación de desempeño) lo cual no es preciso. De forma muy distinta que los anteriores colegas, se percibe que la política de evaluación del desempeño docente tiene lados buenos y otros no. Se percibe un análisis, aunque parcial y algo más cuidadoso, al señalar que “depende del evaluador” que sea el participe de este proceso. Pero nuevamente se comete el error de no reparar en las particularidades del proceso de evaluación que, como se sabe, no evalúa con “lápiz y papel”, sino con la observación del desempeño en el aula.

Esta visión permite inferir nuevamente el desconocimiento de parte del participante del MBDD así como de la política de evaluación del desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo principal se concluye que, al evaluar la influencia del acompañamiento pedagógico, implementado en la institución educativa como un sistemático programa de formación docente es percibido como necesario, pertinente y adecuado, pero simultáneamente es insuficiente, poco productivo y sus logros son parciales respecto al desempeño docente como lo perciben y refieren los informantes clave. Esta conclusión arroja luces sobre algunos aspectos como son: la estructura lógico – pedagógica del programa, los impactos y productos del mismo en el desempeño docente, las limitaciones en el conocimiento y aplicación del marco del buen desempeño docente. en el ejercicio profesional.

Respecto al primer objetivo específico se concluye que las características del acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa al ser percibidas por los informantes clave como un programa de formación docente en ejercicio que implica un proceso de diagnóstico, sesiones de acompañamiento, reflexión del trabajo docente y talleres de fortalecimiento, tienen un impacto relativamente favorable ya que se detectan limitaciones como son: a. En el diagnóstico, falta de rigurosidad para recoger información en el aula sobre el trabajo del docente; b. en las sesiones, ausencia de espacios de diálogo entre el acompañante y el docente acompañado sobre las particularidades de las visitas, en especial cuando se sugiere una sesión modelo de parte del acompañante. Las visitas ya vienen pre diseñadas y estructuradas; c. En el momento de la reflexión entre docente acompañado y docente acompañante se detecta que no siempre prima un momento previo de empatía además de realizarse la deconstrucción de formas diferentes, según el acompañante; d. En los talleres se percibe, desde la mirada de los informantes clave, que estos certámenes son realizados en horarios poco pertinentes, con temáticas que inciden con demasía de la programación curricular, dejando de lado otros tópicos, además de realizarse no siempre con docentes acompañantes del mismo nivel académico.

Respecto al segundo objetivo específico se concluye que el desempeño docente es percibido por los informantes clave de forma muy especial, detectándose dos aspectos muy diferenciados: a. Una visión ingenua (detectada en los docentes) que percibe el desempeño docente como el conjunto de procesos

pedagógicos que el docente realiza regularmente en el aula desde una visión práctica, efectiva y ligada a la experiencia y; b. Una visión oficial (presente en los documentos del Minedu) que se presenta como el proceso sistemático de ejercicio profesional docente cuya estructura de cuatro dominios, nueve competencias y cuarenta desempeños guían, orientan y dirigen el trabajo docente en todos los escenarios de su práctica pedagógica. Ambas visiones se confunden, intersectan y superponen, siendo la dominante la primera, la ingenua, dando un cuadro de percepciones cuya particularidad es un significativo desconocimiento del marco del buen desempeño docente, que es entendido como un documento oficial del Minedu que, si bien rige de oficio el itinerario del trabajo docente, se confunde con las cotidianas experiencias del profesional, observándose un paralelismo entre una visión ingenua del desempeño docente y el reconocimiento, verbal y de oídas, del discurso oficial y su documento guía, el marco del buen desempeño docente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Recomendar a las autoridades del Ministerio de Educación una sistemática reorientación del programa de acompañamiento pedagógico como política de formación docente en ejercicio a fin de mejorar tanto los alcances de su propuesta pedagógica de formación como los criterios técnicos de selección del personal que ejercen de acompañantes pedagógicos, todo ello a fin de relanzar dicho programa para beneficio del magisterio nacional.
2. Sugerir a las autoridades del Ministerio de Educación y sus órganos desconcentrados la creación en cada institución educativa de una oficina de fortalecimiento del desempeño docente, que pueda realizar un plan institucional de formación profesional en ejercicio, cuyo objetivo se encamine hacia la incesante mejora del trabajo pedagógico de cada profesional de la educación.
3. Realizar, en el ámbito de la Ugel 02, talleres de capacitación docente dirigido a todos los maestros de los diferentes niveles y modalidades del cono norte, en especial a los docentes de las escuelas públicas, para que comuniquen y socialicen de forma significativa la estructura y alcances del documento marco del buen desempeño docente a fin de garantizar, por un lado, el conocimiento y pertinencia pedagógica necesaria de dicho documento que expresa de forma sistemática una clara política de estado y, por otro, la aplicabilidad de dicho documento como guía de las actividades profesionales de todos los docentes del país.
4. Fomentar en las escuelas públicas el desarrollo de comunidades de aprendizaje para que contribuyan a la reflexión, evaluación y toma de decisiones profesionales oportunas respecto a su desempeño docente, así como una renovada cultura de la evaluación profesional, en el marco de la calidad educativa.
5. Impulsar a través de los directivos, especialistas y acompañantes pedagógicos conversatorios, mesas redondas y otras dinámicas, mecanismos de diálogo y consulta democrático - participativa sobre las fortalezas y debilidades que plantea la política de evaluación del desempeño docente del Minedu a fin de estar siempre recogiendo las voces de los maestros sobre dichas políticas.

REFERENCIAS

- Andrade, D (2008) *Políticas educativas y trabajo docente en América Latina*.
Lima: UCH.
- Andrade, D (2010). *Políticas educativas y territorios. Modelos de articulación entre niveles de gobierno*. Buenos Aires: IIPE – UNESCO.
- Banco Mundial (2008) *¿Qué puede hacer un gobierno regional para mejorar la educación? El caso Junín*. Lima: BM.
- Banks, M. (2011) *Los datos visuales en la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Barocio Q., R (2004) *La formación docente para la innovación educativa*.
México: Trillas.
- Benavides, M. (2008) *Análisis de programas, procesos y resultados educativos en el Perú*. Lima: Grade.
- Capella, J. (2017) *Educación: un enfoque integral*. Lima: Edhafa.
- Denzin, N. (2013) *Las estrategias de investigación cualitativa*. España: Gedisa.
- Galeano, M (2010) *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro de la mirada*. Medellín: La Carreta editores.
- Galindo, J (2008) *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*.
México: Pearson.
- García, J (2003) *La formación permanente del profesorado: más allá de la reforma*. Madrid: Escuela Española.
- Geertz, C. (2006) *La interpretación de las culturas*. Madrid: Gedisa.
- Guadalupe, C. y otros (2017) *Estado de la educación en el Perú*. Lima: Grade.
- Guber, R (2011) *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Colombia:
Norma.
- Guerrero, P (2002) *Guía etnográfica. Para la sistematización de datos sobre la diversidad y la diferencia de las culturas*. Quito: Abya – Yala.
- Hernández S. R y otros (2007) *Metodología de la investigación*. México: Mc

Graw Hill.

Katayama O., R (2014) Introducción a la investigación cualitativa. Lima: Fondo editorial UIGV.

Kvale, S. (2010) Las entrevistas en la investigación cualitativa. Madrid: Morata.

León, E. (2017) El fenómeno ECE y sus efectos en las prácticas docentes. Lima: Tarea.

MINEDU (2018) Rubricas de evaluación del desempeño docente. Manual de aplicación. Lima: Minedu.

MINEDU (2014) Protocolo de Acompañamiento pedagógico. Lima: Minedu.

OCDE (2003) Informe PISA 2003. España: Santillana.

Parra, R y otros (2006) Tres talleres: Hacia una pedagogía de la investigación etnográfica en la escuela. Bogotá: Convenio Andrés Bello.

Piscoya H., Luis (2005) Perfil de la formación docente en el Perú. Lima: ANR.

Rivero, J (2007) Educación, docencia y clase política en el Perú. Lima: Tarea.

Tardif, M (2004) Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Madrid: Narcea.

Tojar, J C. (2006) Investigación cualitativa. Comprender y actuar. Madrid: La Muralla.

Valdés, H. (2009) Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Tarea.

Valles, M (2009) Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica social. Madrid: Síntesis.

Vasilachis, I. (2016) Estrategias de investigación cualitativa. España: Gedisa.

Velasco, H (2007) La lógica de la investigación etnográfica. Un modelo de trabajo para etnógrafos de la escuela. Madrid: Trotta.

Weiss, C (2005) Investigación evaluativa. Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción. México: Trillas.

- Aravena K. (2020) *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*. [Tesis de Doctorado Universidad de Extremadura]. España.
https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/11888/1/TDUEX_2021_Aravena_Kenigs.pdf
- Toalongo, J. (2020) *Propuesta de plan de acompañamiento pedagógico para la mejora continua del desempeño de los docentes de los subniveles elemental y media en la Unidad Educativa Santa Marianita de Borrero*. Trabajo de investigación. Ecuador.
<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Trabajo%20de%20Titulacion%20Posgrado%20UNAE.pdf>
- Zeballos, M. (2020) *Acompañamiento Pedagógico Digital para Docentes. Proyecto de investigación*. Instituto Superior de Formación Docente. Buenos Aires, Argentina.
<https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/164>
- Medina, A. (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán*. [Tesis de Maestría. Universidad Andina Simón Bolívar]. Quito, Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Varas, O. (2019) *Acompañamiento pedagógico directivo y desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Juan Alvarado"*. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38438/varas_ao.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estrella, D. (2019) *Estudio correlacional del acompañamiento pedagógico y el*

desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel primaria de la UGEL Mariscal Cáceres 2019 [Tesis de Maestría. Universidad Nacional de San Martín]. Tarapoto, Perú.

<https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3712/MAEST.GEST.EDUC.%20%20Diana%20Regina%20Estrella%20Mendoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Menacho, C. (2019) *Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño de los Docentes del Nivel de Educación Primaria de las II.EE. de UGEL Piura* [Tesis para optar el Grado de Magister en Educación con mención en Teorías y Práctica Educativa]. [Tesis de Maestría. Universidad de Piura].

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4226/MAE_EDUC_TyPE-P_1901.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Valdiviezo, J. (2018) *El acompañamiento pedagógico especializado y el desempeño laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Secundaria del distrito de San Juan de Lurigancho UGEL 5 – Red 7 – 2013*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”]. Lima, Perú.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1871/TM%20CEGe%203653%20V1%20%20Valdiviezo%20Valdiviezo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tinoco, A. (2018) *Monitoreo y acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas polidocentes de primaria del distrito de Luricocha – Huanta*. [Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú]. Huancayo, Perú.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5645/TESS%20T.TEODORA%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fernández, K. (2021) *acompañamiento pedagógico y desempeño docente en*

escuelas públicas de lima metropolitana. [Tesis de Maestría. Pontificia
Universidad Católica del Perú] Lima, Perú.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/2085
1/FERN%*c3%81*NDEZ_PINEDA_SALLY_KIARA.pdf?sequence=1&isAll
owed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20851/FERN%c3%81NDEZ_PINEDA_SALLY_KIARA.pdf?sequence=1&isAll
owed=y)

ANEXOS

- Anexo 1:** Matriz de categorización.
- Anexo 2:** Validación por expertos de los instrumentos (EEP)
- Anexo 3:** Validación por expertos de los instrumentos (FG)
- Anexo 4:** Guía para Entrevista en Profundidad
- Anexo 5:** Guía de Focus Group
- Anexo 6:** Autorización de la institución
- Anexo 7:** Carta de consentimiento

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN				
PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS	CODIGO
¿Qué resultados se observan al evaluar el acompañamiento pedagógico y su influencia en el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Los Olivos?	<p>General:</p> <p>Evaluar la influencia del acompañamiento o pedagógico en el desempeño docente en una institución escuela pública del distrito de Los Olivos.</p> <p>Específicos:</p> <p>Identificar y valorar las características del acompañamiento o pedagógico desde la percepción de los docentes.</p> <p>Identificar y valorar las características del desempeño docente desde la percepción de los docentes.</p>	ACOMPANIAMIENTO PEDAGÓGICO	a. Cultura de la evaluación.	Evaluación: Éxito y fracaso.
				Evaluación y calidad.
				Percepción docente de la evaluación.
			b. Programa de acompañamiento pedagógico del MINEDU.	Valoración del programa de acompañamiento
				Fortalezas y debilidades del programa.
				Visión personal del programa.
			c. Proceso específico de acompañamiento pedagógico en el aula.	Percepción del diagnóstico en el acompañamiento.
				Percepción de las visitas en el acompañamiento
				Percepción de los talleres en el acompañamiento
		Visión del trabajo docente.		
		DESEMPEÑO DOCENTE	a. Percepción general del trabajo docente.	Fortalezas del trabajo docente en la institución educativa pública.
				Debilidades del trabajo docente en la institución educativa pública.
				Percepción del desempeño docente en la IE.
			b. Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.	Percepción del apoyo de directivos en el desempeño docente.
				Percepción del apoyo de la UGEL en el desempeño docente.
				Percepción del apoyo del MINEDU en el desempeño docente.
				Percepción de las Comunidades de aprendizaje en el desempeño docente.
c. Percepción sobre el marco del buen desempeño docente.	Percepción sobre la utilidad y pertinencia del MBDD.			
	Percepción sobre los aspectos relevantes del MBDD.			
	Percepción sobre las dificultades en el MBDD.			
	Percepción sobre la política de evaluación del desempeño docente del MINEDU.			

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD				
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	No	ÍTEMES	INSTRUMENTO
DESEMPEÑO DOCENTE	a. Percepción general del trabajo docente.	03	¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de instituciones educativas públicas?	GUÍA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD
		04	¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las instituciones educativas públicas?	
		05	Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?	
	b. Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.	06	Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirme si el desempeño de los maestros de tu institución educativa es satisfactorio?	
		07	¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente?	
		08	¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente?	
		09	¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?	
		10	En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora del desempeño docente?	
		11	Existente un documento llamado marco del buen desempeño docente, ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente?	
	c. Percepción sobre el marco del buen desempeño docente.	12	¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente?	
		13	¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente?	
		14	¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?	
		14	¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?	

**MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN
INSTRUMENTO: GUÍA DE FOCUS GROUP**

CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS	No	ITEMES	INSTRUMENTOS
ACOMPANAMIENTO PEDAGÓGICO	a. Cultura de la evaluación.	01	El éxito y fracaso en el trabajo ¿Quiénes triunfan y quienes fracasan?	GUÍA DE FOCUS GROUP
		02	¿Será cierto que la evaluación es, en la vida del profesional, un indicador de calidad?	
		03	Los docentes en general, ¿Son proclives y receptivos a la evaluación de su trabajo?	
	b. Programa de acompañamiento pedagógico del MINEDU.	04	¿Cómo valoras este Programa?	
		05	¿Cuál sería, de forma específica, las fortalezas y/o debilidades del programa?	
		06	Si tu fueras una autoridad responsable del programa de acompañamiento, ¿Qué cambiarías o mejorarías?	
	c. Proceso específico de acompañamiento pedagógico en el aula.	07	¿Cuál es tu opinión sobre el proceso del diagnóstico de cada maestro realizado por el acompañante pedagógico? ¿Tú permites sin mayores problemas el diagnóstico de tu trabajo, más aún cuando es una persona que recién conoces?	
		08	Las visitas del acompañante pedagógico a tu aula, ¿Cómo las percibes? ¿Son productivas, pertinentes, adecuadas?	
		09	Los talleres de fortalecimiento al docente, ¿Realmente fortalecen tu trabajo en el aula?	

CERTIFICADO DE VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Nº	SUBCATEGORIAS / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Percepción general del trabajo docente.							
1	¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de instituciones educativas públicas?	X		X		X		
2	¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las instituciones educativas públicas?	X		X		X		
3	Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 2: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos ¿Podrías decirme si el desempeño de los maestros de tu institución educativa es satisfactorio?	X		X		X		
5	¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
6	¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
7	¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
8	En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 3: Percepción sobre el marco del buen desempeño docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente, ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente?	X		X		X		
10	¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente?	X		X		X		
11	¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente?	X		X		X		
12	¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ana María Huambachano Coll Cárdenas DNI: 06449647

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o categoría específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Nº	SUBCATEGORIAS / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Percepción general del trabajo docente.							
1	¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de instituciones educativas públicas?	X		X		X		
2	¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las instituciones educativas públicas?	X		X		X		
3	Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 2: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos ¿Podrías decirme si el desempeño de los maestros de tu institución educativa es satisfactorio?	X		X		X		
5	¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
6	¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
7	¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
8	En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 3: Percepción sobre el marco del buen desempeño docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente, ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente?	X		X		X		
10	¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente?	X		X		X		
11	¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente?	X		X		X		
12	¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Maguiña Agüero, Juan DNI:09533206.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o categoría específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO: ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Nº	SUBCATEGORIAS / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: Percepción general del trabajo docente.							
1	¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de instituciones educativas públicas?	X		X		X		
2	¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de las instituciones educativas públicas?	X		X		X		
3	Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 2: Percepción de los agentes que participan en el desempeño docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos ¿Podrías decirme si el desempeño de los maestros de tu institución educativa es satisfactorio?	X		X		X		
5	¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
6	¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
7	¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
8	En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora del desempeño docente?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 3: Percepción sobre el marco del buen desempeño docente.	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Existe un documento llamado marco del buen desempeño docente, ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente?	X		X		X		
10	¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente?	X		X		X		
11	¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente?	X		X		X		
12	¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

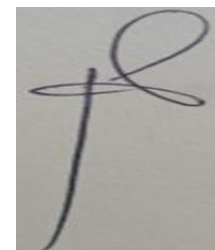
✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marco Antonio Ventura Rodríguez DNI: 08013236

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o categoría específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Marco A. Ventura Rodríguez

CERTIFICADO DE VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO: FOCUS GROUP

Nº	SUBCATEGORÍAS / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: CULTURA DE LA EVALUACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El éxito y fracaso en el trabajo ¿Quiénes triunfan y quienes fracasan?	X		X		X		
2	¿Será cierto que la evaluación es, en la vida del profesional, un indicador de calidad?	X		X		X		
3	Los docentes en general, ¿Son proclives y receptivos a la evaluación de su trabajo?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 2: PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DEL MINEDU.	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Cómo valoras este programa?	X		X		X		
5	¿Cuál sería, de forma específica, las fortalezas y/o debilidades del programa?	X		X		X		
6	Si tu fueras una autoridad responsable del programa de acompañamiento, ¿Qué cambiarías o mejorarías?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 3: PROCESO ESPECÍFICO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL AULA.	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cuál es tu opinión sobre el proceso del diagnóstico de cada maestro realizado por el acompañante pedagógico? ¿Tú permites sin mayores problemas el diagnóstico de tu trabajo, más aún cuando es una persona que recién conoces?	X		X		X		
8	Las visitas del acompañante pedagógico a tu aula, ¿Cómo las percibes? ¿Son productivas, pertinentes, adecuadas?	X		X		X		
9	Los talleres de fortalecimiento al docente, ¿Realmente fortalecen tu trabajo en el aula?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ana María Huambachano Coll Cárdenas DNI: 06449647

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o categoría específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO: FOCUS GROUP

Nº	SUBCATEGORÍAS / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: CULTURA DE LA EVALUACIÓN							
1	El éxito y fracaso en el trabajo ¿Quiénes triunfan y quienes fracasan?	X		X		X		
2	¿Será cierto que la evaluación es, en la vida del profesional, un indicador de calidad?	X		X		X		
3	Los docentes en general, ¿Son proclives y receptivos a la evaluación de su trabajo?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 2: PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DEL MINEDU.							
4	¿Cómo valoras este programa?	X		X		X		
5	¿Cuál sería, de forma específica, las fortalezas y/o debilidades del programa?	X		X		X		
6	Si tu fueras una autoridad responsable del programa de acompañamiento, ¿Qué cambiarías o mejorarías?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 3: PROCESO ESPECÍFICO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL AULA.							
7	¿Cuál es tu opinión sobre el proceso del diagnóstico de cada maestro realizado por el acompañante pedagógico? ¿Tú permites sin mayores problemas el diagnóstico de tu trabajo, más aún cuando es una persona que recién conoces?	X		X		X		
8	Las visitas del acompañante pedagógico a tu aula, ¿Cómo las percibes? ¿Son productivas, pertinentes, adecuadas?	X		X		X		
9	Los talleres de fortalecimiento al docente, ¿Realmente fortalecen tu trabajo en el aula?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____


✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Maguiña Agüero, Juan DNI:09533206.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o categoría específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto validador

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ INTERNA DEL INSTRUMENTO: FOCUS GROUP

Nº	SUBCATEGORÍAS / ÍTEMES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SUBCATEGORÍA 1: CULTURA DE LA EVALUACIÓN							
1	El éxito y fracaso en el trabajo ¿Quiénes triunfan y quienes fracasan?	X		X		X		
2	¿Será cierto que la evaluación es, en la vida del profesional, un indicador de calidad?	X		X		X		
3	Los docentes en general, ¿Son proclives y receptivos a la evaluación de su trabajo?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 2: PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO DEL MINEDU.							
4	¿Cómo valoras este programa?	X		X		X		
5	¿Cuál sería, de forma específica, las fortalezas y/o debilidades del programa?	X		X		X		
6	Si tu fueras una autoridad responsable del programa de acompañamiento, ¿Qué cambiarías o mejorarías?	X		X		X		
	SUBCATEGORÍA 3: PROCESO ESPECÍFICO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN EL AULA.							
7	¿Cuál es tu opinión sobre el proceso del diagnóstico de cada maestro realizado por el acompañante pedagógico? ¿Tú permites sin mayores problemas el diagnóstico de tu trabajo, más aún cuando es una persona que recién conoces?	X		X		X		
8	Las visitas del acompañante pedagógico a tu aula, ¿Cómo las percibes? ¿Son productivas, pertinentes, adecuadas?	X		X		X		
9	Los talleres de fortalecimiento al docente, ¿Realmente fortalecen tu trabajo en el aula?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

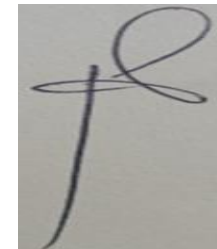
✓ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Marco Antonio Ventura Rodríguez DNI: 08013236

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o categoría específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Mg. Marco A. Ventura Rodríguez

GUÍA DE ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD

Instrucciones.

Buenos días. Estoy visitándola para realizar un trabajo de investigación con el propósito de indagar sobre las percepciones que tienen los docentes sobre el **Desempeño Docente**. Para ello le pido su gentil colaboración participando de esta entrevista y poder así contribuir con sus opiniones respecto a este importante tema de su profesión. Agradezco mucho su participación.

Docente entrevistador: Lic. Julia Candela.

Docente entrevistado:

Fecha de la entrevista: Segunda semana de julio de 2022.

Tiempo de la entrevista: 35 minutos aproximadamente.

Preparación de la entrevista. Se elige un espacio cómodo y libre de ruidos. De la misma forma se entabla una previa conversación que permita generar un ambiente relativamente informal a fin de desarrollar un encuentro lo más ameno, dialógico y coloquial que posibilite recoger información valiosa para el logro de los objetivos de la presente investigación.

Inicio de la entrevista.

Intercambio de saludos entre el entrevistador y el entrevistado.

1.- ¿Podría darme tus nombres y apellidos por favor?

2.- ¿Podría darme tus referencias de trabajo en la institución educativa?

- Nivel y grado:
- Años de servicio en la IE:
- Años de servicio en el magisterio:
- Número de estudiantes que atiende en el presente año:
- Comisiones de trabajo en la IE para el presente año:

3.- ¿Qué opinión tienes sobre el trabajo de los docentes de institución educativa públicas?

4.- ¿Qué fortalezas puedes mencionar del trabajo docente de la institución educativa públicas? Precísalo por favor.

- 5.- Si hay fortalezas es muy posible también hallar debilidades, ¿Cuáles crees son las debilidades del docente en el aula?
- 6.- Ahora es frecuente hablar del desempeño docente, es decir, la calidad del trabajo del docente en distintos aspectos y escenarios pedagógicos. ¿Podrías decirnos si el desempeño de los docentes de tu institución educativa públicas es satisfactorio?
Agradecería que me brindes detalles por favor.
- 7.- ¿Los directivos de tu IE contribuyen a la mejora del desempeño docente? Si me explicas por favor.
- 8.- ¿La Ugel 02 contribuye a la mejora del desempeño docente? Si me brindas detalles por favor.
- 9.- ¿El MINEDU, con sus distintas políticas, actividades, plataformas y certámenes, contribuye a la mejora del desempeño docente?
- 10.- En tu IE, ¿los docentes participan en comunidades de aprendizaje que contribuyen a la mejora de su desempeño?
- 11.- Existe un documento llamado Marco del buen desempeño docente, ¿Crees que este documento es útil para conocer, guiar y, por consiguiente, mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas?
- 12.- ¿Qué aspectos señalarías como los más importantes dentro del marco del buen desempeño docente? Si me brindas algunos ejemplos por favor.
- 13.- ¿Qué dificultades encuentras para que los maestros conozcan mejor el marco del buen desempeño docente? Señala alguna por favor.
- 14.- ¿Qué opinión tienes de la política de estado denominada evaluación del desempeño docente?

Se agradece mucho tu contribución al presente trabajo, espero volverte a ver para seguir contribuyendo con el desarrollo de su institución educativa.

Nuevamente muchas gracias.

GUÍA DE FOCUS GROUP

Fecha: primera semana de julio de 2022.

Instrucciones

El presente documento es la guía para aplicar la técnica de grupos focales a una muestra de docentes del nivel primaria. La presente guía orienta el trabajo de campo respecto a las percepciones sobre el **Programa de Acompañamiento Pedagógico**. Para ello se debe iniciar nuestro contacto en un clima de máxima familiaridad y confianza, permitiendo que, progresivamente, se estable un diálogo/coloquio en donde fluyan las opiniones libres que expresen la subjetividad de los participantes respecto al programa.

Participantes: Docentes del 1ro, 2do, 3er, 4to, 5to y 6to grados del nivel primaria (un docente por grado).

Participante aplicador: Lic. Julia Candela (acompañada por un camarógrafo).

Dinámica de participación: Los docentes se sientan en sillas distribuidas en un semicírculo. El investigador(a) que dirige explica cada bloque temático y el orden de participación para las opiniones.

Tiempo estimado: 30 minutos aproximadamente (10 minutos por bloque temático).

Objetivo: Identificar las percepciones y subjetividades de los docentes respecto al programa de acompañamiento pedagógico.

Inicio. Se da inicio al trabajo de campo expresando el agradecimiento a todos los presentes, en especial a las autoridades de la institución educativa que permiten el desarrollo de la presente investigación. Se explica brevemente los pormenores de la actividad a realizarse. Se garantiza que todo sea registrado en un video.

BLOQUE TEMÁTICO 01: Cultura de la evaluación.

1.- El éxito y fracaso en el trabajo ¿Quiénes triunfan y quienes fracasan? Plática

inicial

para “romper el hielo”.

2.- ¿Será cierto que la evaluación es, en la vida del profesional, un indicador de calidad? Respuestas libres por docente.

3.- Los docentes en general, ¿Son proclives y receptivos a la evaluación de su trabajo? Respuestas libres del docente.

BLOQUE TEMÁTICO 02: El Programa de Acompañamiento Pedagógico del Minedu.

4.- ¿Cómo valoras este programa? Se pide que expliquen y, de ser posible, amplíen sus respuestas.

5.- ¿Cuál sería, de forma específica, las fortalezas y/o debilidades del programa? Se pide que se precisen sus respuestas.

6.- Si tu fueras una autoridad responsable del programa de acompañamiento, ¿Qué cambiarías o mejorarías? Se pide que detallen, en la medida de lo posible, sus respuestas.

BLOQUE TEMÁTICO 03: El proceso específico de Acompañamiento Pedagógico en el aula.

Aquí se recuerda a los docentes cuales son las etapas del trabajo del acompañamiento pedagógico: **Diagnóstico del trabajo de cada maestro; visitas de acompañamiento pedagógico en el aula; talleres de fortalecimiento del trabajo docente.**

7.- ¿Cuál es tu opinión sobre el proceso del diagnóstico de cada docente realizado por el acompañante pedagógico? ¿Tú permites sin mayores problemas el diagnóstico de tu trabajo, más aún cuando es una persona que recién conoces? Se pide que amplíen lo mejor posible sus respuestas.

8.- Las visitas del acompañante pedagógico a tu aula, ¿Cómo las percibes? ¿Son productivas, pertinentes, adecuadas? Que comenten con amplitud sus percepciones.

9.- Los talleres de fortalecimiento al docente, ¿Realmente fortalecen tu trabajo en el aula? Se pide que brinden ejemplos de ser necesario.

Término de la jornada. Se agradece nuevamente a los todos los participantes, invitándolos a degustar de un almuerzo ofrecido por la docente investigadora.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2095
"HERMAN BUSSE DE LA GUERRA"
UGEL 02 - LOS OLIVOS
Jr. La Honestidad 8000 Urb. Pro - Los Olivos
Telf.: 540-3073



Los Olivos, 04 de julio de 2022

OFICIO N°167-2022/DIE.N°2095-HBG/UGEL 02

SEÑORA

Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
JEFA ESCUELA DE POSGRADO UCV
PRESENTE.-

ASUNTO: OTORGAR EL PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN A LA MAESTRA JULIA CANDELA LOPEZ EN LA IE N°2095 HBG.

Ref.: CARTA P.0570-2022-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y así mismo otorgar el permiso a la maestra Julia Candela López, identificada con DNI N°08127603 para que pueda realizar su trabajo de investigación correspondiente al **Acompañamiento pedagógico y desempeño docente, un estudio etnográfico** en nuestra I.E. N°2095 HBG.

Propicia es la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




GRIMALDO MANTILLA LIZARBE
DIRECTOR DE LA I.E. 2095 H.B.G.

Consentimiento informado para los docentes entrevistados para la investigación


Yo Julia Lupe Candela López-, de la Facultad de Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de Maestría en Administración de la Educación. Tengo como objetivo de mi investigación: aplicar los instrumentos de entrevista en Profundidad y el Focus Group.

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas de una prueba escrita. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. Lo que conversamos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los medios que contienen las grabaciones se destruirán. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo Diva Elida López de Pasco, con DNI N° 06814550 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	27 de junio del 2022
Nombre del entrevistado	Diva Elida López de Pasco
Firma del entrevistado	

Consentimiento informado para los docentes entrevistados para la investigación


Yo Julia Lupe Candela López-, de la Facultad de Escuela de Posgrado de la Universidad "Cesar Vallejo"; que curso estudios de Posgrado y opto el grado de Maestría en Administración de la Educación. Tengo como objetivo de mi investigación: aplicar los instrumentos de entrevista en Profundidad y el Focus Group.

Me presento y le solicito, que participe en este estudio, para el cual tiene que responder preguntas de una prueba escrita. Esto tomará aproximadamente 25 minutos de su tiempo. Lo que conversamos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los medios que contienen las grabaciones se destruirán. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradezco su participación.

Yo Carmen Rosa Ventura Paz, con DNI N° 19187474 acepto participar voluntariamente en esta investigación.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Fecha	28 de junio del 2022
Nombre del entrevistado	Carmen Rosa Ventura Paz
Firma del entrevistado	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente. Un estudio etnográfico - evaluativo en una institución educativa del distrito de Los Olivos

", cuyo autor es CANDELA LOPEZ JULIA LUPE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JOSCO MENDOZA JANET CENAYRA DNI: 41001745 ORCID 0000-0001-8544-269X	Firmado digitalmente por: JOSCOM el 07-08-2022 17:20:14

Código documento Trilce: TRI - 0399798