



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

Acompañamiento a la competencia profesional y desempeño docente del distrito
de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia, Ancash 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Vega Angeles, Pedro Guillermo (ORCID: 0000-0002-9171-1945)

ASESORA:

Dra. Carbonell García, Carmen Elena (ORCID:0000-0002-3692-3013)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A ustedes, queridos hijos y maestros que me acompañan en el recorrido de mi formación académica como un profesional que aspira a seguir superándose día a día a través de nuevas experiencias y aprendizajes en el terreno de la investigación a fin de mejorar la educación.

A toda mi familia, especialmente a mi querida madrecita que con su ejemplo me ha inspirado a ser un profesional y una buena persona en mi comunidad.

Pedro Guillermo

Agradecimiento

A la universidad, mi alma mater (UCV) por cobijarme en sus aulas para continuar desarrollando mi formación profesional.

A ti madrecita por su fortaleza y apoyo en los momentos más difíciles vividos durante estos tres años de estudios de doctorado.

A la Doctora Carmen Carbonell García por sus valiosas orientaciones como asesora en el desarrollo de este fortalecido trabajo de investigación.

A ustedes amigos y amigas de estudio por compartir vivencias inolvidables durante la etapa universitaria de posgrado.

El autor

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
VIII. PROPUESTA	42
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Distribución de los sujetos de la investigación.	17
Tabla 2	Correlación entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente.	20
Tabla 3	Caracterización del nivel de acompañamiento a la competencia profesional.	21
Tabla 4	Caracterización del nivel de desempeño docente.	22
Tabla 5	Relación entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente.	23
Tabla 6	Caracterización entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente.	24
Tabla 7	Relación entre la actitud de saber conocer con el desempeño docente.	25
Tabla 8	Caracterización entre la actitud de saber conocer con el desempeño docente.	25
Tabla 9	Relación entre la actitud de saber hacer con el desempeño docente.	27
Tabla 10	Caracterización entre la actitud de saber hacer con el desempeño docente.	27
Tabla 11	Relación entre la actitud de saber ser con el desempeño docente.	29
Tabla 12	Caracterización entre la actitud de saber ser con el desempeño docente.	29

Índice de gráfico y figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño de investigación.	15

RESUMEN

El motivo del estudio fue establecer la relación existente entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia. El método de indagación fue cualitativo-cuantitativo, siendo de tipo transversal descriptivo, con boceto correlacional, para recolectar información se aplicó un instrumento relacionado a las variables a través de una encuesta en línea, se utilizó un cuestionario que se aplicó a 300 docentes que representan una muestra no probabilística, además se aplicó focus groups a 10 participantes. Se utilizó el método cuantitativo con el fin de procesar los datos haciendo uso de la matemática y el método cualitativo para interpretar y discutir los resultados para dar respuesta a las hipótesis. Los resultados reflejan la realidad de ambas variables, el impacto de la investigación es favorable para la educación peruana.

En conclusión, se afirma que existe una relación directa significativa y moderada ($Rho=0.259$) entre el acompañamiento a la competencia profesional y desempeño docente, lo cual significa a mayor acompañamiento el maestro mejorará su desempeño; al mismo tiempo se diseñó e implementó una propuesta de acompañamiento a la competencia profesional para mejorar el desempeño del maestro.

Palabras clave: Acompañamiento, competencia profesional, desempeño docente

ABSTRACT

The purpose of the study was to establish the relationship between the accompaniment of professional competence and teaching performance in the district of Nuevo Chimbote, in times of pandemic. The inquiry method was qualitative-quantitative, being of a descriptive cross-sectional type, with a correlational sketch, to collect information an instrument related to the variables was applied through an online survey, a questionnaire was used that was applied to 300 teachers who represent a non-probabilistic sample, in addition focus groups were applied to 10 participants. The quantitative method was used in order to process the data making use of mathematics and the qualitative method to interpret and discuss the results to answer the hypotheses. The results reflect the reality of both variables, the impact of the research is favorable for Peruvian education.

In conclusion, it is stated that there is a significant and moderate direct relationship ($Rho = 0.259$) between the accompaniment of professional competence and teaching performance, which means the more accompaniment the teacher will improve his performance; at the same time, a proposal to support professional competence was designed and implemented to improve teacher performance.

Keywords: Accompaniment, professional competence, teaching performance

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos se están produciendo cambios radicales en el mundo que afectan la estructura de la sociedad, que es un desafío para los docentes que deben adaptar y adecuar su labor pedagógica a la virtualidad en tiempos de pandemia. Estos avances permiten la disponibilidad del conocimiento y la conexión con personas de diferentes partes del mundo; debido al progreso científico y tecnológico. Por ello, la educación debe responder a las exigencias de la sociedad, que demanda contar con docentes competentes.

A finales de esta década, se ha percibido en muchos países del planeta, la preocupación por conocer el estándar de aprendizaje y medir los niveles de logro, por ello se realiza una visita para observar y acompañar a los profesores en su labor pedagógica. En estudios realizados en países europeos y latinoamericanos, se han encontrado resultados positivos sobre la influencia del acompañamiento directivo en la labor del profesor (Hernández y Cenicerros, 2018); sin embargo, se observa que los docentes vuelven a conducir la enseñanza desde un enfoque tradicional, que no les permite gestionar sus competencias profesionales para adecuar su trabajo al nuevo enfoque por competencias.

En la realidad peruana, el Ministerio de Educación ha implementado estrategias de evaluación al desempeño del maestro para identificar las debilidades con el fin de potenciar el desempeño del maestro. En el 2019 se inició la evaluación, que por el problema de la pandemia quedó en suspenso. La información permitirá tener un diagnóstico del desempeño y ayudará a promover estrategias de acompañamiento para fortalecer las competencias del docente. Sin embargo, los profesores agrupados en el SUTEP, han mostrado su rechazo a la evaluación por considerar que un examen no mide con objetividad el desempeño. Tal es así, que el Ministerio de Educación para fortalecer la competencia del docente, a través de la R.M. N° 231-2021-MINEDU ha creado el cargo de acompañante pedagógico, considerado dentro del clasificador de cargos de la carrera pública magisterial.

En estos tiempos de pandemia se observa deficiencias en el servicio educativo remoto, los docentes muestran debilidades en el manejo de herramientas tecnológicas para interactuar con los niños en espacios virtuales, lo cual dificulta la mediación de los aprendizajes, la evaluación formativa y una retroalimentación

oportuna. Ante esta realidad el Ministerio de Educación, expide la RM N° 121-2021-MINEDU, en la cual se propone una prestación de servicios en tres modalidades: a distancia, semipresencial y/o presencial, lo cual invita a retornar a clases presenciales de manera segura, voluntario, flexible y gradual. Así mismo, el presidente peruano en un discurso expuesto a la nación, en fiestas patrias, declaró en urgencias a la educación en todos sus niveles y a través del D.S. N° 014-2021-MINEDU, solicita que se implemente y apruebe una programación de acciones y estrategias para desarrollarse en el año 2021 y año 2022.

En el ámbito regional, se observa similar debilidad con respecto al desempeño de los docentes, para paliar este problema la entidad regional encargada de la educación, promueve en sus 20 provincias, la implementación de estrategias para acompañar a los maestros y fortalecer las competencias pedagógicas a fin de asegurar la atención de los estudiantes de la educación básica. Sin embargo, las decisiones que asumen en relación a la información del monitoreo y acompañamiento no se reflejan en la labor pedagógica. En el departamento de Ancash se han realizado estudios referidos a las variables, los cuales manifiestan haber encontrado resultados positivos en el acompañamiento que efectúa el directivo y la mejora de la labor pedagógica del maestro (Quijano, 2020) y (Cabrera, 2018). Sin embargo, los docentes siguen realizando las clases de manera tradicional a través de una enseñanza conductista, tienen dificultad en la adaptación y adecuación curricular, hacen poco uso de herramientas tecnológicas para interactuar en espacios virtuales, necesarios en una educación remota.

Además, en instancias educacionales de Nuevo Chimbote, la entidad encargada de gestionar la educación, a través de especialistas en educación, ha implementado estrategias para acompañar al directivo del nivel primaria, basados en los lineamientos del currículo nacional, sin embargo, el desempeño docente no muestra mejoras por las múltiples limitaciones, la UGEL Santa solo cuenta con 4 especialistas del nivel, quienes no se abastecen para acompañar a cerca de 1 200 profesores; para facilitar esta tarea, buscan fortalecer las competencias pedagógicas de los directores, para que ellos brinden asistencia y apoyo en las actividades pedagógicas; no obstante, los directores por cumplir con sus funciones

administrativas, solo programan tres monitoreos y acompañamientos al año para cada docente, lo cual en la práctica no se cumple en muchas instituciones educativas.

Con respecto al desempeño docente se percibe que los profesores muestran resistencia a ser evaluados y al cambio de su práctica tradicional por las nuevas concepciones de un currículo por competencias, a ello se suma la inadecuada práctica pedagógica que genera la improvisación en la planificación del trabajo pedagógico. En estos tiempos de pandemia se está brindando una enseñanza virtual deficiente, debido a que los docentes muestran dificultades en el manejo de herramientas tecnológicas para interactuar con los estudiantes y compartir la serie de actividades que se encuentran publicadas en la plataforma “Aprendo en casa”. Se nota la ausencia de un trabajo colegiado y colaborativo, esto muestra que no se ha logrado los niveles esperados en la práctica pedagógica del maestro.

Por lo expuesto en esta realidad problemática, el estudio se definió con el enunciado: ¿Qué relación existe entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño de los maestros, en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia, Ancash 2021?

Las variables de estudio descritas en la realidad problemática se justifican epistemológicamente en un modelo socio-cognitivo-humanista, cuyo fin es acompañar al docente en sus competencias profesionales, para que sean promotores de cambio y brindar un servicio educativo de calidad. Además, se soporta en la corriente pedagógica fundamentada en el conocimiento constructivista, donde el docente entregue una serie de herramientas para generar andamiaje, permitiendo construir los aprendizajes en un proceso dinámico, participativo e interactivo. Además, se justifica la teoría de la experiencia de Dewey (1967), que exige una preparación continua en los maestros a través de un acompañamiento pertinente, que permita activar y movilizar capacidades en los estudiantes para construir sus aprendizajes a partir de experiencias. Así mismo, Encinas (1959) en su pensamiento filosófico e ideológico, considera que la labor del maestro se evalúa en un tiempo prolongado, para poder ver los frutos de su trabajo, desde el contexto en que desarrolla su actividad pedagógica y la preparación que ha recibido en su formación profesional. También, Peñaloza (1989)

afirma que el docente debe recibir una formación profesional de manera integral para que asuma compromisos en su tarea de formar personas visionarias en el desarrollo de la sociedad.

Por consiguiente, el desempeño del maestro se soporta teóricamente en Vygotsky (1978) quien declara que el rol del docente es importante para guiar y facilitar aprendizajes a partir de un contexto vivencial y sociocultural de los estudiantes. Por su parte, Freire (2002) en su teoría pedagogía de la esperanza, afirma que los maestros deben estar en constante preparación para impartir experiencias de aprendizaje en un ambiente democrático y armonioso entre docentes y estudiantes. Así mismo, Bandura (1997) en su teoría de la autoeficacia, indica que el desarrollo de las personas está centrado en su potencial de descubrir nuevas estrategias para afrontar los retos educativos.

En tal sentido, la meta principal de este estudio se trató en señalar la correspondencia existente entre las variables de acompañamiento a la competencia profesional y desempeño del docente, en Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia. Mientras que los objetivos específicos planteados fueron: Describir el nivel de acompañamiento a la competencia profesional que reciben los docentes en Nuevo Chimbote; describir el grado de desempeño que evidencian los docentes en Nuevo Chimbote; describir la correlación que hay entre el acompañamiento a la competencia profesional y desempeño del docente en Nuevo Chimbote; analizar la relación que tiene la actitud de saber conocer y el desempeño del docente en Nuevo Chimbote; analizar la relación que tiene la actitud de saber hacer y el desempeño del docente en Nuevo Chimbote; analizar la relación que tiene la actitud de saber ser con el desempeño docente en Nuevo Chimbote y proponer un programa de fortalecimiento a la competencia profesional del directivo de Nuevo Chimbote. Por consiguiente, las hipótesis propuestas en la investigación fueron: Es probable que exista relación de nivel alta y significativa entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño del docente en Nuevo Chimbote, en tiempo de pandemia, Ancash 2021 y Es probable que no exista correspondencia entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño del docente en Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia, Ancash 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Este trabajo se sostiene en la teóricamente en Dewey (1967) al afirmar que, “La experiencia también supone un esfuerzo por cambiar lo dado considerando una dimensión proyectiva y superando el presente inmediato, basándose en conexiones o interacciones y continuidades, lo cual implica de manera permanente procesos de reflexión e inferencia” (p. 107). Además, en su teoría de la Experiencia, expone que, un rol importante que se concede a los maestros, a quienes se debe preparar para gestionar la estimulación y el desarrollo de capacidades activas en los alumnos y que sean considerados como sujetos activos, lo cual se consigue a partir de una planificación de experiencias educativas enlazadas con la realidad. Los maestros deben tener un conocimiento y manejo disciplinar para conducir a sus estudiantes en el desarrollo de sus competencias y sus propios aprendizajes de manera autónoma y que les sirva para resolver problemas de su vida cotidiana.

Además, en la postura del pensamiento filosófico e ideológico de Encinas (1959) señala que, “La escuela debe comenzar infundiendo la más grande confianza y demostrando previamente su utilidad social, para ello debe ejercitar su acción cerca del adulto, interesándose en las actividades de su vida” (p. 15). Por ello, considera que el mayor cargo que un ciudadano puede asumir es la de ser maestro en una escuela, para evaluar y conocer el efecto de la labor del maestro se requiere de un largo plazo, teniendo en cuenta los factores socioeconómicos en que se desarrolla su actividad. El docente necesita de una buena preparación en conocimientos técnicos para realizar su tarea de enseñar con eficiencia, poner en juego sus propias iniciativas a partir de las características y necesidades de los estudiantes para brindar una enseñanza innovadora y de calidad.

Así como, Peñaloza (1989) señala que, “La orientación del educando, el dibujo o la pintura, por ejemplo, no son ni deben ser cursos o asignaturas en el sentido de que se dan lecciones para transferir conocimientos” (p. 11). Por lo que propone que el docente debe tener una formación integral que le permita actuar asumiendo compromisos para brindar un servicio educativo centrada en valores, que posibilite la formación de la persona de manera integral, considerándolo como un ser social y que promueva el desarrollo de su cultura; y que el currículo integral contribuya a rescatar el rol orientador del maestro en la educación de los estudiantes.

Por otro lado, la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) afirma que, “Los elementos del lenguaje, los símbolos que etiquetan la experiencia, deben por lo tanto ser asociados con grupos enteros, clases delimitadas de experiencia, en lugar de ser asociados con las experiencias singulares mismas” (p. 36). Además, sostiene que el rol del docente es importante, porque será quién se encargue de implementar estrategias interactivas que impulse la construcción de los aprendizajes del estudiante en un contexto vivencial y sociocultural, el docente se debe desempeñar como un guía y facilitador promoviendo retos para buscar la comprensión y actuación del estudiante en la resolución de problemas, brindándole el soporte socioemocional, que haga posible superar esos desafíos.

Además, la teoría Pedagogía de la esperanza, Freire (2002) refiere que, “No es posible inventar sin corregir, tampoco es posible servir sin corregir, ni es posible ser sin corregir” (p. 3), por ello, sustenta que el docente debe estar en constante preparación para gestionar el aprendizaje en un ambiente democrático y estableciendo una interrelación armoniosa entre docentes y estudiantes donde ambos aprenden haciendo a través de un trabajo colaborativo.

Así mismo, Bandura (1997) señala que “Los juicios de cada individuo sobre sus capacidades, en base a los cuales organizará y ejecutará sus actos de modo que le permitan alcanzar el rendimiento deseado” (p. 192). Además, en la teoría de la autoeficacia, demuestra que los procesos cognitivos, conductuales y afectivos que se desarrollan en las personas pueden ayudar la solución a un problema en el aprendizaje social. Esta autoeficacia en los maestros les da una oportunidad de reflexionar sobre su tarea pedagógica permitiéndoles conocer sus fortalezas y debilidades que les conduce a gestionar estrategias que favorezcan mejorar su desempeño en la labor educativa que desarrolla en el aula con sus estudiantes.

Después de revisar estos sustentos teóricos, cabe mencionar que brindar un acompañamiento a la competencia profesional es de suma importancia para gestionar una preparación continua en los docentes en un ambiente de cordialidad y confianza para generar un diálogo reflexivo sobre la práctica pedagógica que permita al docente ser un mediador del aprendizaje en un contexto sociocultural.

También se han revisado investigaciones relacionados a las variables de estudio como son: Hernández y Cenicerros (2018) quienes encontraron una relación positiva

del acompañamiento pedagógico percibido por los maestros; además, Surco (2018); Tocto (2019); Quispe (2020); Agreda y Pérez (2020) encontraron la correlación que fue positiva, moderada con significancia entre las dos variables similares al presente estudio; en ésta misma línea de estudios Yana y Adco (2018) encontraron que el acompañamiento implementado por los directivos fue muy bueno y positivo para el fortalecimiento del desempeño docente.

Así mismo, Arana y Coronado (2017); Martínez y Macazana (2019); Estrada y Mamani (2020) y Casas (2019) quienes expresan que encuentran una correspondencia positiva y directa con las acciones de acompañamiento que realizan los directores y el desempeño que muestran los docente, lo cual se refleja en la labor educativa que realizan en el aula, a la vez señalan que el docente presenta un nivel alto en su desempeño, la cual está ligada a las dimensiones del diálogo reflexivo, espacios de interaprendizaje y el compromiso afectivo, que permite la gestión de la labor pedagógica que contribuyen a mejorar del desempeño laboral de los profesores, para brindar una adecuada interacción con los estudiantes en el aula.

Además, con referencia a la variable acompañamiento, hay hallazgos como Castillo (2018) y Salvatierra (2020) concluyen haber encontrado un alto nivel de acompañamiento realizado por los directivos a los profesores de las instituciones; sin embargo, Gomero (2020) concluye que, el nivel de acompañamiento pedagógico en las zonas rurales está en proceso en comparación con las zonas urbanas; en esa misma línea, Quijano (2020) y Tinoco (2020) encontraron que los docentes afirman que el acompañamiento pedagógico impartido por los directivos se ubica en un nivel regular; en ese orden, Villalobos (2019) concluye que las acciones de acompañamiento que desarrollan los coordinadores en las instancias educativas se encuentra en un nivel destacado.

Sin embargo, Yangali y Torres (2020) y Mamani (2020) refieren que han encontrado una correlación baja en el acompañamiento del directivo de la institución y el desempeño de los docentes, es decir, no existe impacto directo con el desempeño de los profesores debido a múltiples factores como la desmotivación, el contexto socioeconómico por la que atraviesan los docentes, ellos tienen una percepción sobre el acompañamiento que realiza el directivo, afirman que es autoritario,

fiscalizador y poco participativo, de esta forma no contribuyen a mejorar el trabajo pedagógico que ejecutan en las aulas, menos a fortalecer las capacidades del aspecto profesional en los docentes del nivel primaria, lo cual es preocupante para la gestión escolar a través de estrategias innovadoras que conlleven al logro de los aprendizajes y a la vez limita la interacción dinámica y armoniosa que debe promoverse con los aprendices.

También en referencia al desempeño del docente, existen estudios de Yana y Adco (2018) quienes encontraron que el desempeño docente según la escala valorativa se ubica en un nivel bueno; asimismo, Arana y Coronado (2017) concluyen que, los profesores presentan un alto nivel de desempeño, lo cual se debe a la adecuada gestión que realizan los directivos; además, Reategui (2020) concluye que el desempeño docente se considera bueno y aceptable según la percepción de los encuestados; por su parte, Surco (2018) quien halló en sus estudios que los maestros muestran un nivel aceptable según las exigencias de la educación; al mismo tiempo, Cárdenas (2019); Panihuara (2019) y Quijano (2020) refieren en sus conclusiones que el nivel de desempeño docente según los encuestados se encuentra en un nivel satisfactorio; sin embargo, Gomero (2020) concluye que el desempeño del docente que labora en el ámbito rural se encuentra en un nivel de proceso, debido a que muy pocas veces los directivos implementan estrategias para acompañar al docente; en ese mismo orden, Lozada (2018) afirma en sus conclusiones que, en las instancias educativas públicas de primaria los docentes presentan un nivel bajo en su desempeño pedagógico.

Por su parte, Alvarez (2021) refiere que, existen varios aspectos que contribuyen al desarrollo de un buen desempeño en los maestros, como el conocer los procesos de la planificación de actividades de aprendizaje y la gestión para el logro de los propósitos de la tarea educativa promoviendo una participación activa de los estudiantes en las instancias educativas. Asimismo, Sosa (2019) concluye que para acompañar es necesario contar con conocimientos sobre los procesos y las estrategias que se emplean para una planificación curricular pertinente, a través de experiencias de aprendizaje retadoras, que estén vinculadas con las necesidades del aprendiz, y que se activen el desempeño de los maestros desde su rol orientador en el aula. Sin embargo, Cancapa (2018) concluye que a pesar que la

correspondencia es directa y significativa entre el acompañamiento que realiza el directivo y el desempeño que muestran los docentes, la asociación entre la actitud de saber conocer con el desempeño se muestra baja, debido a que el acompañante solo se dedica a observar los procesos y acciones que se ejecutan en la clase para el logro de los aprendizajes.

Al mismo tiempo, Quispe (2021) concluye que, es necesario reforzar la gestión pedagógica a través de procesos de planificación curricular de manera colegiada y el empleo de estrategias innovadoras, para promover el desarrollo de los aprendizajes en el aula; además, Córdor y Remache (2019) afirman que las actividades y experiencias de aprendizaje están orientados a un trabajo colaborativo entre sus pares lo cual fortalece las competencias profesionales del docente; en esa misma línea, Lattanzi y Vanegas (2020) refieren que un buen acompañante muestra su actitud de hacer de manera prudente, a través de la gestión de estrategias y procedimientos generando confianza en el acompañado, asimismo, contribuyen a la superación permanente de los docentes, la cual se ve reflejada en el desempeño cuando desarrolla su labor educativa; por su parte, Meza et al. (2021) concluyen que se debe priorizar en el hacer la gestión de acciones y estrategias orientadas a desarrollar una planificación acorde con las necesidades educativas que permita visualizar el rendimiento profesional del docente.

Por consiguiente, el acompañante y acompañado participan en el diálogo reflexivo para hacer que el docente descubra sus logros y necesidades formativas y de manera conjunta plantear acciones estratégicas que permita adecuar y adaptar el trabajo pedagógico que le conlleve a renovar su desempeño en la ejecución de los procesos de la labor educativa en el aula, a través de una interacción dinámica con los estudiantes, además establece una relación profesional eficiente para el cumplimiento responsable de sus funciones y mejora sus competencias profesionales, que le permitan brindar un servicio educativo acorde las necesidades de aprendizaje que requieren los aprendices en las instancias educativas.

Por otra parte, referente a la dimensión de la actitud de saber ser, Malpica (2020) concluye que el acompañante en su dimensión del ser debe gestionar un ambiente de confianza y proximidad que permita regular positivamente las emociones para actuar haciendo uso del pensamiento crítico, mostrando un buen desempeño en la

labor educativa, asimismo, Vega (2020) afirma que el ser del acompañante debe estar dotado de inspiración para orientar y motivar al desempeño de los maestros que le conduzca a una satisfacción laboral asumiendo compromisos para enriquecer la calidad educativa, además, Vásquez et al. (2019) refiere que el acompañante desde su ser debe seguir protocolos para dar un apoyo cuidadoso al docente en un espacio de reflexión sobre su práctica desarrollado en un ambiente de cercanía y amabilidad para generar la autoconfianza y efectividad en su desempeño.

Por otro lado, Kozanitis et al. (2018); Rodríguez et al. (2020); Martín et al.(2021) refieren que, es necesario brindar un soporte socioemocional y gestionar una inducción efectiva en los maestros principiantes a través de un acompañamiento al docente que le motive enfrentar el desafío a integrarse al aula y a la comunidad educativa de la institución. La interacción con la comunidad influye de manera positiva con la organización en su tarea pedagógica y la ejecución de actividades para el aprendizaje en la que participan los alumnos, razón por la cual es muy importante que este acompañamiento al docente novel sea planificado, continuo y sostenido para que sea efectiva la mejora del desempeño de los profesores, propiciando la reflexión sobre su propia práctica que le ayude a adaptarse al contexto y gestionar su propio estilo de enseñanza, encaminados a lograr auténticos aprendizajes a partir necesidades que se observa en el estudiante.

Por su parte, Escribano (2018); Sanchez y Escalante (2019); Hartinah et al. (2020); Vásquez et al. (2020); Valencia et al. (2020); Vega y Vásquez (2021) y Flores y Barriga (2021) afirman que existe una influencia significativa del acompañamiento pedagógico realizado por el liderazgo de los directores sobre el desempeño que muestran los profesores en los centros de estudio, lo cual, se refleja en un mejoramiento del desempeño de los maestros, por lo cual se identifica como un factor importante para brindar un buen servicio, a través de un trabajo en equipo, para que puedan tomar decisiones de manera oportuna con respecto a planificar en equipo, uso de recurso y materiales, empleo de estrategias y procedimientos pertinentes en el desarrollo de la tarea educativa con los estudiantes para mejorar el aprendizajes; a esto se suma la formación continua que brindan los directivos

desde el recojo de necesidades formativas, desarrollo de talleres y trabajos colegiados que contribuyen al desarrollo profesional.

Además, Pérez et al. (2018); Díaz et al. (2018) y Leiva y Vasquez (2019) refieren que existe mayor predominio de un modelo de acompañamiento intervencionista donde los directivos ordenan a través de aspectos técnicos y normativos, las actividades que deben cumplir los docentes, generando escasa confianza en los maestros, quienes proponen que el acompañamiento debe darse a través de un modelo colaborativo para desarrollar actividades conjuntas de planificación y ejecución de los procesos pedagógicos en el aula, haciendo uso de las herramientas pertinentes en la interacción con los estudiantes, surge ciertas discrepancias entre los actores educativos sobre el acompañamiento realizado por los líderes de las instituciones educativas, porque no genera espacios para deliberar acerca de la práctica pedagógica y el progreso de las competencias profesionales del docente, con el fin de generar cambios y mejoras en la tarea educativa del maestro que está abocado por generar aprendizajes significativos en los estudiantes.

Por otra parte, Galán (2017) y Ramírez (2020) manifiestan que, el trabajo en comunidades de aprendizaje permite intercambiar ideas y experiencias que facilitan la formación profesional del docente, es por ello que el desarrollo del monitoreo y acompañamiento debe realizarse en espacios de interaprendizaje, ya que la práctica pedagógica de los maestros involucra diferentes dimensiones: lo personal incidiendo en sus valores y creencias, lo profesional que tiene que ver con los conocimientos y didáctica, lo interpersonal que es la relación con sus pares, lo social que tiene que ver con la interacción con sus estudiantes y las familias. Asimismo, mejorar la labor educativa tiene que ver con la forma de estructuración que se hace en la institución y se sustenta en la reflexión de estas dimensiones que podría orientarse a la renovación de la práctica pedagógica de la docente adaptada a las nuevas exigencias y proyectada hacia nuevos escenarios del contexto institucional que requiere la educación en la sociedad. Por ello, es importante diseñar el acompañamiento pedagógico que brinde una asistencia técnica y un liderazgo adaptativo a través de experiencias exitosas para brindar un servicio de calidad.

Cabe considerar, por otra parte a, Miranda (2017); Alberca (2019); Castro (2020); Arpasi (2019) y Zarate (2021) quienes refieren que el acompañamiento que realizan los directivos influye de forma favorable en el desempeño que evidencian los profesores, ya que la intervención de los directivos es destacado, en acompañar al docente en las actividades de planificación curricular, desarrollo de las experiencias de aprendizaje, mediación del aprendizaje, el uso de los recursos y la evaluación de los estudiantes, donde los proceso pedagógicos se desarrolla en un entorno democrático, armonioso y saludable, que favorece alcanzar las metas propuestas por la institución educativa. El acompañamiento del directivo permite un análisis crítico acerca de la labor pedagógica que realizan los maestros, con la única finalidad de fortalecer las competencias profesionales promoviendo el crecimiento de un pensamiento crítico y la búsqueda de estrategias innovadoras para gestionar el progreso de los aprendizajes en los estudiantes. Cabe mencionar que la actitud del directivo en el momento de acompañar al docente genera condiciones favorables para mejorar el desempeño del maestro, es por ello que se debe propiciar en un ambiente de confianza y diálogo reflexivo, de manera que sea más significativo la participación de ambos actores en la gestión educativa vinculada a la comunidad.

Por otro lado, Bravo et al. (2017); Vidal y Barriga (2018); Ayvar y Sánchez (2020) y Obregón y Barriga (2020) quienes manifiestan que el liderazgo ejercido por el directivo influye favorablemente en la evaluación del desempeño en los maestros de instancias educacionales de primaria, como consecuencia del apoyo efectivo y oportuno que brindan los directores, haciendo uso de diversas estrategias para fortalecer las competencias profesionales de los profesores, como desarrollo de trabajos colegiados, donde todos participan de manera colaborativa, promoviendo espacios para implementar la planificación pertinente de las actividades pedagógicas que ejecutarán los docentes en su trabajo didáctico en el aula, con el propósito de promover una interacción dinámica con los actores educativos para desarrollar las actividades dentro del aula, a partir del contexto socio cultural y dinamice la mejora de los aprendizajes.

En el contexto actual, Giraldo et al. (2020) y Esquerre y Pérez (2021) Señalan que el acompañamiento pedagógico debe involucrar a todos los actores participantes

del proceso pedagógico, haciendo uso de diversas estrategias que facilitan la mediación de los aprendizajes que permita la formación global de los aprendices, partiendo de sus necesidades y su contexto socio cultural. El perfil del docente en el contexto actual de pandemia, requiere de competencias que le permita desarrollar sus actividades pedagógicas con eficiencia promoviendo el trabajo colaborativo y participativo, haciendo uso de diversas herramientas de la tecnología, que faciliten una comunicación asertiva y afectiva, que permita la interacción con los estudiantes en espacios virtuales, gestionando la empatía y tolerancia en estos escenarios para promover la construcción de aprendizajes autónomos y significativos, además, necesita realizar la reflexión con sus pares, sobre su práctica pedagógica que permita mejorar su desempeño para brindar un soporte socioemocional durante su interacción con sus estudiantes.

Por otra parte, Maquera (2018); Chambilla (2018); Delgado (2018); Galindo (2018); Almeyda (2019); Montañez (2019); Ascencio (2019) y Valdez (2020) refieren que el acompañamiento realizado por el directivo a sus docentes tiene una correspondencia directa y a la vez significativa con el desempeño que muestran los profesores en las instituciones educativas, dicho de otro modo, se establece una correlación entre las variables. En efecto, esta relación es alta y significativa debido a la participación colaborativa que realizan los directivos con sus docentes en las jornadas de trabajo, relacionadas con planificación, ejecución y evaluación de los aprendizajes, implementando estrategias metodológicas innovadoras y el empleo de recursos educativos pertinentes, que permita la gestión de los aprendizajes en los estudiantes. Es así, como directivos y docentes tienen una participación activa en la gestión escolar, promueven un clima favorable para los actores educativos e incluyen el respeto y la valoración a la comunidad. De esta manera, la implementación de todas estas estrategias en el acompañamiento genera un desarrollo profesional en los maestros lo cual repercute en la mejora de la labor didáctica que desempeñan los docentes y también en alcanzar las metas trazadas por la institución.

Sin embargo, Salvador y Sánchez (2018); Allcca (2021); Choque (2019); Castañeda (2020); Dueñez (2021) y Sánchez (2021) quienes afirman que, el acompañamiento realizado por los líderes pedagógicos tiene una relación moderada o baja con

respecto al desempeño que evidencian los maestros, considerando que esta se debe a que existe un acompañamiento con un estilo autoritario que no permite la generación de condiciones para recoger información confiable en los maestros, ya que estos muestran debilidades en realizar la planificación curricular, empleo de estrategias de enseñanza y el uso de herramientas tecnológicas, para brindar una atención a los estudiantes. Por ello, existe la necesidad de fortalecer las competencias profesionales del docente, generando un clima acogedor mediante el manejo de aspectos socioemocionales que proporcionen condiciones para brindar un soporte reflexivo en la práctica la labor pedagógica de los maestros, con el deseo de contribuir a la superación del trabajo educativo del maestro, de modo, que los estudiantes sean los favorecidos en la construcción de sus aprendizajes viviendo experiencias generadas desde su contexto familiar y comunal.

Además, Rojas (2019); Aravena (2020); Cornejo (2020); González (2021) y Tello (2020) precisan que la calidad del desempeño docente depende del modelo de acompañamiento que brinda el directivo a sus maestros, cabe señalar que si el liderazgo toma una postura transformacional permitirá gestionar estrategias para llegar a alcanzar las metas propuestas en la institución, mientras que si se opta por un liderazgo autocrático, los docentes sólo acatarán disposiciones aun sin estar de acuerdo y será muy poco motivador en la mejora de la tarea pedagógica de los maestros en su aula. Por ello, la importancia de un acompañamiento pedagógico radica en la búsqueda de estrategias y procedimientos que permitan conocer objetivamente la realidad de la práctica educativa del docente, para que a través de un diálogo reflexivo se realice la retroalimentación para fortalecer las debilidades y potenciar las oportunidades de mejora en el docente.

Después de haber revisado los estudios realizados sobre las variables, se sostiene que el acompañamiento a la competencia profesional tiene una influencia favorable en la labor que desarrolla los maestros en el aula, por ello, el acompañamiento permite generar condiciones de proximidad y confianza para realizar una reflexión dialógica sobre la labor que desempeña el docente y permite identificar las fortalezas y necesidades formativas, para tomar decisiones oportunas de retroalimentación a través de estrategias que coadyuven gestionar oportunidades de mejora y fortalezca las competencias en el trabajo del docente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El trabajo de indagación estuvo alineado dentro del planteamiento mixto cualitativo cuantitativo, de tipo transversal descriptivo porque busca precisar las cualidades y características de las personas, objetos o fenómeno de estudio sometiéndose a un análisis, con el fin de construir su estructura o comportamiento. Además, es correlacional porque tiene el propósito de comprender la correspondencia o nivel de conexión que existe con respecto a las dos variables de estudio. (Hernández et al., 2014).

El diseño correspondiente a este estudio correlacional, ha sido sintetizado en el siguiente esquema:

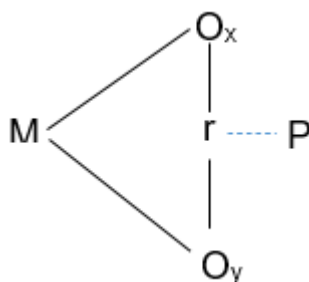


Figura 1: Esquema del diseño de investigación.

Componentes:

M: Docentes del distrito Nuevo Chimbote.

r: Relación causal entre las variables.

O_x: Observación de la variable 1 (Acompañamiento a la competencia profesional)

O_y: Observación de la variable 2 (Desempeño docente)

P: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Acompañamiento a la competencia profesional

Definición conceptual

Es un proceso flexible y direccionado dado por el acompañante para gestionar la preparación del docente enmarcado en un diálogo reflexivo sobre las

actividades pedagógicas del docente, con el fin de tomar decisiones oportunas, fortalecer la competencia profesional y mejorar la labor del docente en el aula. (Dewey, 1967; Encinas, 1959 y Peñaloza, 1989)

Definición operacional

Es una serie de estrategias innovadoras, empleadas con el propósito de brindar asesoría en conocer el programa curricular, la planificación y las estrategias metodológicas, que le permita hacer bien su trabajo resolviendo situaciones didácticas en el aula, mostrando sus habilidades comunicativas y sus actitudes de trato amable y reflexivo a los estudiantes.

Variable: Desempeño docente

Definición conceptual

Es una colección de actividades que desarrolla todo profesor en su labor educativa, en una interacción armoniosa con los alumnos, convirtiéndose en un facilitador que emplea estrategias innovadoras para promover la construcción de aprendizajes auténticos y significativos en los estudiantes. (Vygotsky, 1978; Freire, 2002 y Bandura, 1997)

Definición operacional

Es una serie de acciones que el docente ejecuta en la gestión del trabajo comunitario donde hace uso de estrategias didácticas y recursos didácticos para desarrollar el proceso pedagógico y la mediación del aprendizaje en los alumnos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Este estudio tiene como conjunto de participantes a 1 200 profesores entre nombrados y contratados que brindan sus servicios en las instancias educativas que pertenecen al nivel primaria y que se encuentran dentro de la demarcación territorial de la localidad de Nuevo Chimbote.

Tabla 01*Distribución de los sujetos de la investigación*

Población	condición	Cantidad
Docentes de nivel primaria	Nombrado	949
	Contratado	251
Total		1200

Fuente: Cuadro de asignación del personal docente – UGEL Santa, 2021

La muestra está conformada por el subconjunto que es representativo y limitado la cual se extrae de una población (Arias, 2012) por ello la muestra de este estudio estará representada por 300 docentes nombrados en los establecimientos educativos del nivel primaria, que corresponden a la jurisdicción de Nuevo Chimbote. La muestra es no probabilística porque ha sido elegida por el investigador.

El muestreo es cada unidad de estudio que, de acuerdo al criterio de selección optado por el investigador, fueron docentes que tiene la condición laboral de nombrados, además contratados en nivel primaria de educación básica que participan en la encuesta y según el criterio de exclusión no pertenecieron a la muestra aquellos profesores que no participan de la encuesta en dicho nivel de las instancias educativas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta que sirvió para recoger información importante sobre las variables, ésta que es definida como una manera de recoger información de forma directa o indirecta; y como instrumento se empleó un cuestionario elaborado en formulario google forms conformado de 36 ítems distribuidos en las variables y sus dimensiones respectivamente, la cual fue aplicada de manera virtual. También se realizó un focus group a un grupo de 10 participantes, las respuestas fueron sistematizadas en un cuadro descriptor de respuestas (rúbrica, ver anexo 02) para cruzar información de las variables recogidas. Se realizó la validación de los instrumentos con la aprobación de cinco profesionales con experiencia y que cuenten con grado de doctor y la confiabilidad

se efectuó a través de un pilotaje en un grupo de 30 participantes y el empleo del alfa de Crombach.

3.5. Procedimientos

Se tramitó el permiso y autorización de la UGEL Santa para realizar el presente estudio.

Se coordinó y sensibilizó a los docentes de la muestra para participar del estudio.

Se brindó orientaciones y precisiones a los docentes para la aplicación del instrumento de manera virtual y anónima.

Se realizaron reuniones virtuales (focus group) a través de la plataforma zoom para recoger opiniones personalizadas de los participantes focalizados para cruzar información respecto a las variables.

Se aplicó el método estadístico para organizar la información, además se utilizó el método de análisis y síntesis para interpretar los resultados utilizando el software SPSS versión 25, posteriormente se procedió con la discusión de los resultados que nos permitió formular las conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación para examinar toda información recogida de los participantes, se utilizó una estadística descriptiva e inferencial. La información se acopió y se procesaron haciendo uso del software informático SPSS versión 25, luego se convirtió en un conjunto de datos electrónicos; Luego fueron organizados y representados en tablas estadísticas, se utilizó el método cuantitativo con el fin de procesar los datos haciendo uso de la matemática y el método cualitativo para interpretar y discutir los resultados. Para verificar la hipótesis se utilizó el método estadístico y la prueba de Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo de investigación es una producción que tiene el principio de originalidad. Por lo tanto, toda la información redactada en las diferentes partes compone información procesada por el autor con base a fuentes bibliográficas referenciadas y citadas pertinentemente.

La aplicación de los instrumentos se realizó respetando la confidencialidad, protegiendo estrictamente los datos de los encuestados, es decir fue de forma anónima.

Se dio a conocer a los participantes en el estudio el propósito y el uso de la información recogida, para solicitar el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia, Ancash 2021.

Tabla 2

Correlación entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente

			Acompañamiento a la competencia profesional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Acompañamiento a la competencia profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: Según los datos obtenidos en la tabla 2, estos resultados determinaron que existe correlación significativa directa y moderada a un nivel de 0,01. Asimismo, se evidencia que el valor de significancia es 0.000 menor a 0.05, razón que conduce a rechazar la hipótesis nula. Esto indica que, a medida que se emplea un mayor acompañamiento a la competencia profesional del docente mayor será su desempeño.

Objetivo específico 1: Describir el nivel de acompañamiento a la competencia profesional que reciben los docentes en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.

Tabla 3

Caracterización del nivel acompañamiento a la competencia profesional

		Sexo				Tiempo de servicio						Condición laboral			
		Femenino		Masculino		0 a 5 años		6 a 10 años		+10 años		Nombrado		Contratado	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Acompañamiento a la competencia profesional	Excelente	184	61.3%	61	20.3%	26	8.7%	32	10.6%	187	62.3%	166	55.3%	79	26.3%
	Bueno	44	14.7%	11	3.7%	5	1.7%	9	3%	41	13.7%	36	12%	19	6.3%
	Regular	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 3, se observa que los docentes que indican que hay un nivel excelente en el acompañamiento a la competencia profesional, el 61.3% son mujeres y el 20.3% son varones; el 62.3% tienen más de 10 años, el 10.6% entre 6 a 10 años y el 8.7% tienen de 0 a 5 años de servicio; según la condición laboral el 55.3% son nombrados y el 26.3% son contratados. Además, los docentes que indican que hay un nivel bueno de acompañamiento a la competencia profesional el 14.7% son mujeres y el 3.7% son varones; el 13.7% tienen más de 10 años, el 3% entre 6 a 10 años y el 1.7% tienen de 0 a 5 años de servicio; según la condición laboral el 12% son nombrados y el 6.3% son contratados. No existen docente que indique un deficiente o regular acompañamiento a la competencia profesional.

Objetivo específico 2: Describir el nivel de desempeño que muestran los docentes en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.

Tabla 4

Caracterización del nivel desempeño docente

		Sexo				Tiempo de servicio						Condición laboral			
		Femenino		Masculino		0 a 5 años		6 a 10 años		+10 años		Nombrado		Contratado	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Desempeño docente	Excelente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Bueno	214	71.3%	62	20.7%	23	7.7%	36	12%	216	72%	187	62.3%	91	30.3%
	Regular	14	4.7%	10	3.3%	8	2.7%	5	1.6%	12	4%	15	5%	7	2.3%
	Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 4 se observa que, los docentes muestran un nivel bueno del desempeño docente el 71.3% de son mujeres y el 20.7% son hombres; asimismo, el 72% tienen más de 10 años, el 12% entre 6 a 10 años y el 7.7% tienen de 0 a 5 años de servicio; según la condición laboral el 62.3% son nombrados y el 30.3% son contratados. Además, los docentes muestran un nivel regular de desempeño el 4.7% son mujeres y el 3.3% son varones; asimismo el 4% tienen más de 10 años, el 1.6% tienen de 6 a 10 años y el 2.7% tienen de 0 a 5 años de servicio; según la condición laboral el 5% son nombrados y el 2.3% son contratados. No existen docente que muestren nivel de desempeño excelente ni deficiente en el desarrollo de su labor profesional.

Objetivo específico 3: Describir la relación que existe entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.

Tabla 5

Relación entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente

			Acompañamiento a la competencia profesional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Acompañamiento a la competencia profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,259**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	300	300
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,259**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	300	300

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: De acuerdo a los datos de la tabla 5, estos resultados obtenidos determinaron la existencia de una relación positiva y directa entre las variables, acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente, siendo este un resultado que indica que a un mayor nivel de acompañamiento a la competencia profesional se obtendrá un mayor desempeño del docente.

Tabla 6

Caracterización entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente.

			Desempeño docente	
			Frecuencia	Porcentaje
Excelente acompañamiento a la competencia profesional	Sexo	Masculino	61	24.9%
		Femenino	184	75.1%
	Condición laboral	Nombrado	166	67.8%
		Contratado	79	32.2%
	Tiempo de servicio	0 a 5 años	26	10.6%
		6 a 10 años	32	13.1%
		Más de 10 años	187	76.3%

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 6, se muestra la relación entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente; se observa que los docentes tienen un excelente acompañamiento a la competencia profesional y un buen desempeño docente. De los docentes que indicaron tener un excelente acompañamiento a la competencia profesional, el 75.1% son hombres y el 24.9% son mujeres, los cuales indicaron tener un buen desempeño, asimismo, el 67.8% son nombrados y el 32.2% son contratados; además, el 10.6% tiene un tiempo de servicio de 0 a 5 años, el 13.1% de 6 a 10 años y, el 76.3% más de 10 años.

Objetivo específico 4: Analizar la relación que existe entre la actitud de saber conocer con el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.

Tabla 7

Relación entre la actitud de saber conocer con el desempeño docente

		Actitud de saber conocer	Desempeño docente
Actitud de saber conocer	Coefficiente de correlación	1,000	,200**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de	N	300	300
Spearman	Coefficiente de correlación	,200**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	300	300

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 7, los resultados determinaron que existe correlación significativa directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber conocer y la variable desempeño docente; siendo una dimensión de baja correlación con dicha variable. Esto indica que ante una mejora de la actitud del saber conocer, el desempeño del docente se mantendrá.

Tabla 8

Caracterización entre la actitud de saber conocer con el desempeño docente.

		Desempeño docente		
		Frecuencia	Porcentaje	
Sexo	Masculino	63	24.2%	
	Femenino	197	75.8%	
Buena actitud de saber conocer	Condición laboral	Nombrado Contratado	178 82	68.5% 31.5%
	Tiempo de servicio	0 a 5 años	26	10%
6 a 10 años		33	12.7%	
Más de 10 años		201	77.3%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 8, se muestra la relación entre la actitud de saber conocer y el desempeño docente; se observa que los profesores perciben una buena actitud de saber conocer en los directivos y tienen un buen desempeño

docente. De los docentes que indicaron percibir una buena actitud de saber conocer, el 24.2% son hombres y el 75.8% son mujeres, los cuales indicaron tener un buen desempeño, asimismo, el 68.5% son nombrados y el 31.5% son contratados; además, el 10% tiene un tiempo de servicio de 0 a 5 años, el 12.7% de 6 a 10 años y, el 77.3% más de 10 años.

Objetivo específico 5: Analizar la relación que existe entre la actitud de saber hacer con el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.

Tabla 9

Relación entre la actitud de saber hacer con el desempeño docente

			Desempeño docente	Actitud de saber hacer
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,129*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	300	300
	Actitud de saber hacer	Coeficiente de correlación	,129*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	300	300

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 9, los resultados determinaron que existe correlación significativa directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber hacer y la variable desempeño docente; siendo una dimensión de baja correlación con la variable desempeño docente. Esto indica que la actitud del saber hacer tiene poca relación con la variable desempeño docente.

Tabla 10

Caracterización entre la actitud de saber hacer con el desempeño docente.

			Desempeño docente	
			Frecuencia	Porcentaje
Buena actitud de saber hacer	Sexo	Masculino	71	24.3%
		Femenino	221	75.7%
	Condición laboral	Nombrado	197	67.5%
		Contratado	95	32.5%
	Tiempo de servicio	0 a 5 años	31	10.6%
		6 a 10 años	40	13.7%
Más de 10 años		221	75.7%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 10, se muestra la relación entre la actitud de saber hacer y el desempeño docente; se observa que los profesores perciben que los directivos tienen una buena actitud de saber hacer, lo cual se refleja en un buen desempeño

docente que muestran los docentes. De los docentes que indicaron que los directivos tienen una buena actitud de saber hacer, el 24.3% son hombres y el 75.7% son mujeres, los cuales indicaron tener un buen desempeño, asimismo, el 67.5% son nombrados y el 32.5% son contratados; además, el 10.6% tiene un tiempo de servicio de 0 a 5 años, el 13.7% tienen un tiempo de servicio de 6 a 10 años y el 75.7% tienen más de 10 años.

Objetivo específico 6: Analizar la relación que existe entre la actitud de saber ser con el desempeño docente del distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.

Tabla 11

Relación entre la actitud de saber ser con el desempeño docente

			Actitud de saber ser	Desempeño docente
Rho de Spearman	Actitud de saber ser	Coeficiente de correlación	1,000	,167**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	300	300
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,167**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	300	300

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 11, los resultados determinaron que existe correlación significativa directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber ser y la variable desempeño docente; siendo una dimensión de baja correlación con la variable desempeño docente. Esto indica que la actitud del saber ser tiene poca relación con la variable desempeño docente.

Tabla 12

Caracterización entre la actitud del saber ser con el desempeño docente.

		Desempeño docente		
		Frecuencia	Porcentaje	
Buena actitud de saber ser	Sexo	Masculino	70	25.3%
		Femenino	207	74.7%
	Condición laboral	Nombrado	185	66.8%
		Contratado	92	33.2%
	Tiempo de servicio	0 a 5 años	30	10.8%
		6 a 10 años	39	14.1%
Más de 10 años		208	75.1%	

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Interpretación: En la tabla 12, se muestra la relación entre la actitud de saber ser y el desempeño docente; se observa que los docentes perciben una buena actitud de saber ser en los directivos y muestran un buen desempeño docente. De los

docentes que indicaron percibir una buena actitud de saber ser, el 25.3% son hombres y el 74.7% son mujeres, los cuales indicaron tener un buen desempeño, asimismo, el 66.8% son nombrados y el 33.2% son contratados; además, el 10.8% tiene un tiempo de servicio de 0 a 5 años, el 14.1% de tienen 6 a 10 años y, el 75.1% tienen más de 10 años.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general propuesto en el trabajo de indagación, se afirma que existe una correlación significativa directa y moderada ($Rho=0.259$) entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño (Tabla 2), además se resalta que son más receptivos al acompañamiento las profesionales mujeres que representan al 75.1% de los encuestados, el 76.3% de profesores que cuentan con más de 10 años al servicio educativo, y el 67.8% de profesores que son nombrados. (Tabla 6). Estos resultados coinciden con los estudios de Hernández y Ceniceros (2018) quienes encontraron una relación positiva del acompañamiento pedagógico percibido por los maestros; también (Surco, 2018; Tocto, 2019; Quispe, 2020; Agreda y Pérez, 2020) encontraron una correspondencia positiva, moderada y significativa entre las variables similares al presente estudio; en ésta misma línea de estudios, Yana y Adco (2018) encontraron que el acompañamiento implementado por los directivos fue muy bueno y positivo para el fortalecimiento del desempeño docente. Al mismo tiempo, dichos resultados se soportan en la teoría de la experiencia de Dewey (1967) quien refiere que el dominio del desempeño docente requiere de una preparación continua para gestionar el acompañamiento profesional a los docentes a través de un diálogo reflexivo sobre la labor que desarrolla en el aula. También, en la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) quien sostiene que la experticia en el desempeño docente será implementar estrategias interactivas que impulsen la construcción de los aprendizajes a partir de un contexto vivencial y sociocultural gestionando la autonomía en los estudiantes. También cabe mencionar que, en relación a las conclusiones de los investigadores citados, así como la justificación teórica de Dewey y Vygotsky, el acompañamiento profesional que realiza el directivo a través de estrategias y acciones formativas, promueven el crecimiento autónomo de capacidades profesionales en los maestros, lo cual le permite enriquecer su desempeño pedagógico en el aula; estos son evidenciados en los resultados por la clasificación de años de servicios mostrados en las variables intervinientes, cabe resaltar que los profesionales con más años de servicios muestran mayor receptividad al acompañamiento que realizan los directivos en comparación con los profesionales con poca experiencia laboral, resultados que confirman la H_1 .

En respuesta al objetivo específico: “Describir el nivel de acompañamiento a la competencia profesional que reciben los docentes, en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia”, se obtuvo un nivel excelente de acompañamiento a la competencia profesional indicado por los docentes en un 61.3% que son mujeres y el 20.3% varones, según el tiempo de servicio el 62.3% tienen más de 10 años en la labor docente, el 10,6% tienen entre 6 a 10 años y el 8.7% tienen de 0 a 5 años, según su condición laboral el 55.3% son nombrados y el 26.3% son contratados. Además, los docentes que indican que hay un nivel bueno de acompañamiento, el 14.7% son mujeres y el 3.7% son varones; el 13.7% tienen más de 10 años, el 3% entre 6 a 10 años y el 1.7% tienen de 0 a 5 años de servicio; según la condición laboral el 12% son nombrados y el 6.3% son contratados (Tabla 3). No existiendo docentes que indiquen un nivel regular ni deficiente acompañamiento realizado por los directivos. Estos productos son similares con los estudios desarrollados por (Castillo, 2018 y Salvatierra, 2020) quienes concluyen que se encontró un elevado nivel de acompañamiento realizado por los directivos a los docentes de las instituciones; sin embargo Gomero (2020) concluye que, el nivel de acompañamiento pedagógico en las zonas rurales está en proceso en comparación con las zonas urbanas; en esa misma línea, (Quijano, 2020 y Tinoco, 2020) encontraron que, los docentes afirman que el acompañamiento pedagógico impartido por los directivos se ubica en un nivel regular; en ese orden, Villalobos (2019) concluye que el acompañamiento ejecutado por los formadores pedagógicos se encuentra en un nivel destacado. También, estos resultados se sostienen en la teoría de la experiencia de Dewey (1967) quien afirma que la experticia del acompañante es muy importante para gestionar e interactuar en los procesos de reflexión sobre la práctica didáctica, que permita fortalecer el manejo disciplinar en la planificación curricular y el conocimiento de los componentes del currículo que le permita desarrollar su trabajo pedagógico. Asimismo, Peñaloza (1989) señala que el docente debe tener una formación integral a través de un acompañamiento que le permita actuar asumiendo compromisos para brindar un servicio educativo centrado en valores a partir de su rol orientador en el desarrollo sociocultural del estudiante. Del mismo modo, cabe mencionar que, en relación a los hallazgos por las investigaciones citadas, así como la justificación teórica de Dewey y Peñaloza, el nivel de acompañamiento a la

competencia profesional que ejerce el directivo en los profesores de las instancias educacionales de Nuevo Chimbote, será de vital importancia para coadyuvar en el enriquecimiento de su desempeño pedagógico cuando desarrolla sus actividades dentro del aula, brindando un soporte socioemocional para el logro de los aprendizajes. Estos se evidencian en los resultados del clasificador de las variables intervinientes que las mujeres perciben que el grado de acompañamiento desarrollado por los directivos se encuentra en un nivel excelente.

En contestación al propósito específico: “Describir el nivel de desempeño que muestran los docentes en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia” se halló que los profesores muestran un nivel bueno respecto a su desempeño, el 71.3% de son mujeres y el 20.7% son hombres; asimismo, el 72% tienen más de 10 años, el 12% entre 6 a 10 años y el 7.7% tienen de 0 a 5 años de servicio; según la condición laboral el 62.3% son nombrados y el 30.3% son contratados. Además, los docentes que muestran un nivel regular de desempeño el 4.7% son mujeres y el 3.3% son varones; asimismo el 4% tienen más de 10 años, el 1.6% entre 6 a 10 años y el 2.7% tienen de 0 a 5 años de servicio; según la condición laboral el 5% son nombrados y el 2.3% son contratados. No existiendo docentes que muestren nivel de desempeño excelente ni deficiente en el desarrollo de su labor profesional (Tabla 4). Estos resultados son parecidos con los estudios de Yana y Adco (2018) quienes encontraron que el desempeño docente según la escala valorativa se ubica en un nivel bueno; asimismo, Arana y Coronado (2017) concluyen que, los profesores muestran un alto nivel en su desempeño laboral, evidenciado en la excelente gestión que los directivos realizan en las instancias educativas; también Reategui (2020) concluye que el desempeño docente se considera bueno y aceptable según la percepción de los encuestados; por su parte, Surco (2018) evidenció un aceptable desempeño que muestran los profesores en el desarrollo de sus actividades pedagógicas durante la enseñanza en la escuela; al mismo tiempo, (Cárdenas, 2019; Panihuara, 2019 y Quijano, 2020) refieren en sus conclusiones que el nivel de desempeño docente según los encuestados se encuentra en un nivel satisfactorio; sin embargo, Gomero (2020) concluye que el desempeño del docente que labora en el ámbito rural se encuentra en un nivel de proceso, debido a que muy pocas veces los directivos implementan estrategias para acompañar al docente; sin embargo, Lozada (2018) afirma que en las

instancias educativas públicas de primaria los profesores evidencian un bajo nivel en su desempeño pedagógico, dado por el poco apoyo de los directivos en la gestión pedagógica. Por consiguiente, estos resultados se soportan en la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) quien afirma que la experticia para un buen nivel de desempeño docente será de vital importancia el rol que el docente muestre en la práctica, encargándose de implementar estrategias interactivas que impulse la construcción de los aprendizajes a partir de un contexto vivencial y sociocultural, desempeñarse como un guía y facilitador para gestionar la resolución de problemas, brindar un soporte socioemocional, que haga posible superar los desafíos en los estudiantes. Asimismo, en su teoría Pedagogía de la esperanza, Freire (2002) refiere que el docente debe estar preparado para gestionar el aprendizaje en un ambiente democrático y estableciendo una interrelación armoniosa entre docentes y estudiantes donde ambos gestionan el aprendizaje a través de un trabajo colaborativo y la retroalimentación oportuna. De la misma forma, cabe resaltar que en relación a las conclusiones de las investigaciones citadas, así como, la justificación teórica de Vygotsky y Freire, el nivel de desempeño docente que muestran los maestros depende del acompañamiento que brinda el directivo a través de acciones y estrategias formativas que permitan redireccionar la práctica pedagógica a través de un diálogo reflexivo y la retroalimentación oportuna que permita fortalecer las debilidades y potenciar las oportunidades de mejora en el docente. Estos se evidencian en los resultados del clasificador de las variables intervinientes que los docentes que cuentan con más de 10 años de servicio muestran un nivel bueno en su desempeño, debido a la rutina de sus actividades pedagógicas.

En respuesta al objetivo: “Describir la relación que existe entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia” se encontró la existencia de una relación positiva y directa ($Rho=0.259$) entre las dos variables, acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente, siendo este un resultado que indica que a un mayor nivel de acompañamiento en las actividades pedagógicas de los maestros se obtendrá un mayor desempeño del docente (Tabla 5); además cabe mencionar que de los docentes que indicaron tener un excelente acompañamiento a la competencia profesional, el 75.1% son mujeres

y el 24.9% son hombres, los cuales indicaron tener un buen desempeño, asimismo, el 67.8% son nombrados y el 32.2% son contratados; además, un 76.3% cuentan con más de 10 años laborando, un 13.1% cuentan entre 6 a 10 años y un 10.6% tiene un tiempo de servicio entre 0 a 5 años (Tabla 6). Estos resultados son parecidos a las investigaciones realizada por Hernández y Ceniceros (2018) quienes encontraron una relación positiva del acompañamiento pedagógico percibido por los maestros, lo cual influye en el desempeño docente; también (Surco, 2018; Tocto, 2019; Quispe, 2020; Agreda y Perez, 2020) encontraron que la correspondencia era positiva, moderada y a la vez significativa entre las dos variables similares al presente estudio; asimismo, Yana y Adco (2018) concluyeron que el acompañamiento implementado por los directivos fue muy bueno y positivo lo cual permitió fortalecer el desempeño de los maestros en la realización de su labor pedagógica. También estos resultados se sustentan en la teoría de la experiencia de Dewey (1967) quién afirma que la experiencia en el acompañante es de suma importancia para gestionar una preparación continua en los docentes para mejorar su labor en el aula; además Vygotsky (1978) en su teoría sociocultural, sostiene que el rol de los maestros es implementar estrategias interactivas que impulsen un fortalecimiento en las capacidades y habilidades del estudiante a partir de actividades pedagógicas desarrolladas en un contexto vivencial y sociocultural, que permita facilitar la comprensión y actuación en el logro de los aprendizajes. Por ello, cabe resaltar que en relación a las conclusiones de las investigaciones citadas y la justificación teórica de Dewey y Vygotsky, que la relación positiva y directa que existe entre las variables de estudio es de suma importancia porque a mayor nivel de acompañamiento a la competencia profesional también se tendrá un mejor desempeño en la labor de los maestros, durante el desarrollo de su tarea pedagógica, lo cual permitirá brindar una enseñanza acorde con las necesidades de la niñez.

En respuesta al propósito: “Analizar la relación que existe entre la actitud de saber conocer con el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia” se encontró que existe una correlación significativa directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber conocer y la variable desempeño docente; siendo una dimensión de baja correlación con dicha variable. Lo cual indica que ante una mejora de la actitud del saber conocer, el

desempeño del docente se mantendrá (Tabla 7); asimismo, cabe mencionar que se observa que los docentes perciben una buena actitud de saber conocer en el directivo, lo cual es evidenciado por el 75.8% de mujeres y el 24.2% de hombres, también, el 68.5% son nombrados y el 31.5% son contratados; además, un 77.3 % cuenta con más de 10 años laborando en el campo educativo, un 12.7% cuenta entre los 6 a 10 años y un 10% tiene un tiempo de servicio hasta los 5 años (Tabla 8). Estos resultados coinciden con los estudios de Alvarez (2021) quien refiere que existen aspectos que contribuyen al buen desempeño de los maestros, como el conocer la planificación, uso de estrategias interactivas para lograr los fines de gestión pedagógica, haciendo participar activamente al estudiante en adquisición del aprendizaje a través del fortalecimiento de su autonomía; asimismo, Sosa (2019) concluye que para acompañar se requiere conocer los lineamientos de planificación a través de trabajo colegiado, proyectar experiencias de aprendizaje retadoras y pertinentes que activen el interés y deseo por mejorar su desempeño. Sin embargo, Cancapa (2018) afirma que a pesar que una correspondencia es directa y relevante entre las variables de estudio, la asociación entre la actitud de saber conocer con el desempeño se muestra baja. También estos resultados se sustentan en Peñaloza (1989) quién señala que, la orientación debe darse desde el conocimiento para lograr vigorizar las capacidades profesionales de un maestro, gestionando acciones y estrategias formativas que se encaminan desde las debilidades que se muestra en el desempeño al desarrollar las actividades pedagógicas en el aula, para que el docente asuma compromisos centrados en valores y contribuya a la formación integral del educando. Asimismo, cabe destacar que, en relación a las conclusiones de las investigaciones citadas, así como la justificación teórica de Peñaloza, que la correlación significativa directa y débil que existe entre dimensión actitud de saber conocer y el desempeño docente, existe la necesidad de que el directivo acompañante no solo cuente con los conocimientos sobre cómo planificar las actividades, las estrategias teniendo en cuenta los enfoques de las áreas, sino que su propósito debe ser llegar a los profesores para fortalecerlos y ayudarlos a renovar su desempeño en el quehacer educativo. Estos se evidencian en los resultados del clasificador de las variables intervinientes que los profesores que tienen más de 10 años de servicio perciben que el directivo tiene una buena actitud de saber conocer.

En respuesta al objetivo: “Analizar la relación que existe entre la actitud de saber hacer con el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia” se encontró que existe correlación significativa directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber hacer y el desempeño que muestran los profesores; siendo una dimensión de baja correlación con la variable desempeño docente. Esto indica que la actitud del saber hacer tiene poca relación con la variable desempeño docente (Tabla 9); además, cabe mencionar que entre la actitud de saber hacer y el desempeño que muestran los maestros; se observa que un 75.7% de las docentes mujeres perciben que los directivos tienen una buena actitud de saber hacer, y el 24.3% son varones, de acuerdo a la condición laboral, el 67.5% de los docentes son nombrados y el 32.5% son contratados; además, el 75.7 de profesores cuentan con más de 10 años laborando en el campo educativo; el 13.7% entre 6 a 10 años y el 10.6% de docentes tiene de 0 a 5 años de servicio (Tabla 10). Estos resultados coinciden con las investigaciones de Quispe (2021) quien concluye que, es necesario reforzar la planificación curricular de manera colegiada, gestionar las estrategias metodológicas y los procesos didácticos que permitan la movilización de competencias durante los momentos de la enseñanza aprendizaje; asimismo, Córdor y Remache (2021) afirma que las actividades y experiencias de aprendizaje están orientados a un trabajo colaborativo entre sus pares lo cual fortalece las competencias profesionales del docente; en esa misma línea, Lattanzi y Venegas (2020) refieren que un buen acompañante muestra su actitud de hacer a través de la gestión de estrategias y procedimientos que coadyuven a la superación profesional del maestro, que se verá reflejada en el desempeño cuando desarrolla su labor educativa; por su parte, Meza et al. (2021) concluye que se debe priorizar en el hacer la gestión de acciones y estrategias orientadas a desarrollar una planificación acorde con las necesidades educativas que permite visualizar el rendimiento profesional del docente. También estos resultados se sustentan en Bandura (1997) quien sostiene en su teoría de la autoeficacia, los juicios que se realice sobre los conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona servirán para que pueda identificar sus fortalezas y debilidades con respecto a su rendimiento, para que a partir de ello pueda gestionar estrategias de mejora en su desempeño. Además, cabe distinguir que, en relación a las conclusiones de las

investigaciones citadas, así como la justificación teórica de Bandura, que la buena actitud de saber hacer está referido a las acciones y estrategias que se implementen en un acompañamiento para gestionar espacios de reflexión sobre la práctica pedagógica del docente y brindar una retroalimentación pertinente que conlleve a la mejora del desempeño docente.

En respuesta al objetivo: “Analizar la relación que existe entre la actitud de saber ser con el desempeño docente del distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia” se encontró que existe correlación significativa directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber ser y el desempeño que muestran los profesores; siendo una dimensión de baja correlación con la variable del desempeño docente, lo mismo que indica la actitud del saber ser tiene poca relación con la variable desempeño docente (Tabla 11); al mismo tiempo, cabe mencionar que el 74.7% de docentes mujeres perciben una buena actitud de saber ser en los directivos y muestran un buen desempeño docente, y el 25.3% son hombres; asimismo, teniendo en cuenta la condición laboral el 66.8% de docentes nombrados perciben una buena actitud de saber ser en los directivos y el 33.2% son contratados; además, según el tiempo de servicio, el 75.1% de docentes que tiene más de 10 años de servicio perciben una buena actitud de saber ser en los directivos, el 14.1% de docentes tiene entre 6 a 10 años y el 10.8% tiene un tiempo de servicio de 0 a 5 años (Tabla 12). Estos resultados son parecidos a los estudios de Malpica (2020) quien concluye que el acompañante en su dimensión del ser debe gestionar un ambiente de confianza y proximidad que permita regular positivamente las emociones para actuar haciendo uso del pensamiento crítico, mostrando un buen desempeño en la labor educativa, asimismo Vega (2020) afirma que el ser del acompañante debe estar dotado de inspiración para orientar y motivar al desempeño de los maestros que le conduzca a una satisfacción laboral asumiendo compromisos para enriquecer la calidad educativa, por su parte, Vásquez (2019) refiere que el acompañante desde su ser debe seguir protocolos para dar un apoyo cuidadoso al docente en un espacio de reflexión sobre su práctica desarrollado en un ambiente de cercanía y amabilidad para generar la autoconfianza y efectividad en su desempeño. También estos resultados se soportan en el pensamiento filosófico de Encinas (1959) quien señala que el acompañante debe infundir confianza y para ello debe ejercitar su accionar para

poner en juego sus propias iniciativas en un ambiente democrático que le permita demostrar su desempeño como una utilidad social en bien de la educación. Por consiguiente, cabe distinguir que, en relación a las conclusiones de las investigaciones citadas, así como la justificación teórica de Encinas, que la buena actitud de saber ser del acompañante es primordial para gestionar un espacio de confianza y proximidad que permita al docente reflexionar sobre el quehacer pedagógico reconociendo sus potencialidades y debilidades, para que en base a ello se retroalimente y así superar las dificultades su desempeño, lo cual le permitirá brindar una educación acorde con las exigencias de la sociedad.

Según los resultados de la tabla 3 y 4, tomados como referencia para elaborar la propuesta “programa de fortalecimiento a la competencia profesional del directivo de Nuevo Chimbote”, se ha implementado nueve talleres los cuales serán desarrollados en coordinación con la UGEL Santa. Los contenidos de estos talleres están basados en los lineamientos del currículo, que permitirá empoderar las capacidades de los directivos en conocer las definiciones curriculares; además, gestionar la planificación a partir de las necesidades de aprendizaje, uso de estrategias para diseñar y ejecutar los procesos didácticos y el empleo de los materiales educativos de manera pertinente, con el propósito de acompañar a los docentes en la reflexión de su práctica pedagógica y apoyar en la gestión del trabajo colaborativo para mejorar su desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe relación directa, significativa y modera ($Rho=0.259$) entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente, lo que significa que a mayor acompañamiento se mejora el desempeño del maestro; resultados que confirman la H_1 .

Segunda. Existe nivel excelente acompañamiento a la competencia profesional, el 61.3% de docentes mujeres son más receptivos al acompañamiento. Lo que significa que es importante el desarrollo de estrategias innovadoras para acompañar y ayudar a fortalecer el desempeño docente.

Tercera. Existe un nivel bueno de desempeño docente, el 72% de los docentes con más de 10 años de servicio evidencian este nivel. Es decir, gestionar acciones para el trabajo educativo, el uso de estrategias didácticas y materiales educativos permite brindar una educación de calidad.

Cuarta. La relación que existe entre las variables de estudio es positiva y directa, indicado por el 76.3% de docentes que tienen más de diez años de servicio. Es decir, a mayor acompañamiento se tendrá mayor desempeño de los profesores en su labor pedagógica.

Quinta. Existe una relación significativa, directa y débil a un nivel de 0.01 entre la actitud de saber conocer con el desempeño docente, lo indica el 68.5% de los nombrados. Lo que significa que, el directivo acompañante cuenta con conocimientos pedagógicos y de gestión para fortalecer al docente.

Sexta. Existe una correlación significativa, directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber hacer y el desempeño docente, evidenciado por el 75.7% de profesores con más de diez años de servicio; lo que significa que el directivo durante el acompañamiento implementa estrategias para enriquecer el desempeño de los docentes.

Séptima. Existe correlación significativa, directa y débil a un nivel de 0.01 entre la dimensión de la actitud de saber ser y el desempeño docente, evidenciado por el 74.7% de docentes mujeres; lo que significa que el directivo gestiona su acompañamiento en un ambiente de proximidad y confianza para ayudar a mejorar el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Que los directivos del distrito de Nuevo Chimbote sistematicen sus experiencias de acompañamiento al desempeño docente y se reconozca las buenas prácticas que contribuyen a la calidad educativa.

Segunda. Que los especialistas de la UGEL Santa, implementen estrategias para medir el nivel de acompañamiento brindado por el directivo a los docentes a fin de mejorar sus actitudes referentes al conocer, hacer y ser; con el propósito de facilitar la mejora del desempeño del docente, asimismo desarrollar los talleres propuestos en el programa denominado “Fortalecimiento a la competencia profesional del directivo en Nuevo Chimbote”.

Tercera. Que los docentes de Nuevo Chimbote, implemente acciones para mejorar su desempeño a partir de la gestión del trabajo educativo, gestión de estrategias didácticas y gestión de materiales didácticos.

Cuarta. Que los directores de Nuevo Chimbote, implemente estrategias para acompañar al docente a partir de sus debilidades y fortalezas, con el propósito de contribuir a renovar el desempeño en la labor educativa.

Quinta. Que los directivos de Nuevo Chimbote, gestionen estrategias que le permitan acompañar al docente desde la actitud de saber conocer con el fin de fortalecer las competencias profesionales del docente y promover la mejora de su desempeño.

Sexta. Que los directivos de Nuevo Chimbote implementen estrategias para mejorar su actitud de saber hacer para acompañar al docente y apoyar en la mejora de su desempeño.

Séptima. Que los directivos de Nuevo Chimbote implementen estrategias para acompañar desde la actitud de saber ser para acompañar al docente a partir del soporte socioemocional con el fin de renovar el desempeño docente.

VIII. PROPUESTA

La propuesta está orientada a fortalecer las competencias profesionales de los directores de las instituciones de Nuevo Chimbote, para optimizar la gestión del trabajo educativo, a través de estrategias de acompañamiento que realiza el directivo. Por consiguiente, se aplica la metodología de talleres virtuales dirigidos a los directores, haciendo uso de la plataforma ZOOM, en la cual se desarrolla nueve talleres con contenidos temáticos relacionados a los lineamientos del currículo nacional, referentes al trabajo pedagógico que realizan los docentes en el aula. Además, integra estrategias participativas como: Exposición de contenidos, participación en trabajos colaborativos, socialización de productos y aportes o sugerencias en las sesiones; que permita mejorar el desempeño docente y brindar una educación de calidad a los estudiantes.

Programa de fortalecimiento a la competencia profesional del directivo en Nuevo Chimbote.

1. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. **UGEL** : Santa
- 1.2. **Lugar** : Distrito de Nuevo Chimbote.
- 1.3. **PARTICIPANTES** : Todo directivo que labora en educación primaria correspondiente a la jurisdicción del distrito de Nuevo Chimbote.
- 1.4. **COORDINADOR** : Especialistas de la UGEL Santa.
- 1.5. **AUTOR** : Pedro Guillermo Vega Angeles.

2. FUNDAMENTACIÓN:

En la actualidad la educación en nuestro país ha sido declarado en emergencia a causa de la pandemia, esta situación ha descubierto que los profesores no se encuentran en la capacidad de realizar sus clases virtuales por las debilidades que se muestran en el manejo de la tecnología, lo cual nos lleva a implementar estrategias que faciliten empoderar a los docentes para tener un excelente desempeño en el desarrollo de su tarea pedagógica; todo ello, gestionado desde un acompañamiento a la competencia profesional que deben realizar los

directivos en las instancias educacionales. Razón por la cual se propone contar con un programa de fortalecimiento a la competencia profesional para facilitar la mejora del desempeño de los profesores en sus actividades diarias que realizan en interacción virtual con sus estudiantes.

Es de vital importancia contar con directivos que organicen la gestión escolar con metas claras que enrumbe hacia el éxito y el logro de los compromisos, para ello, es necesario empoderarlos en el manejo disciplinar y estrategias que faciliten diseñar las actividades en cada experiencia o sesión de clase, con la finalidad de realizar un acompañamiento pertinente enmarcado en los lineamientos de un currículo por competencias, para que sea el soporte en el desempeño de los docentes y cerrar las brechas en la educación.

3. JUSTIFICACIÓN:

La propuesta es proyectada para el re confortar el desarrollo de las capacidades profesionales en los directores para promover la gestión del trabajo educativo en el aula, se realiza con el fin de fortalecer el desempeño de los docentes al desarrollar su labor pedagógica, lo cual tiene como eje principal el trabajo colaborativo y en equipo. Por lo cual, se integran actividades que encaminan la mejora del trabajo educativo en beneficio de los estudiantes.

4. BASES NORMATIVAS:

- 4.1. Constitución Política del Perú.
- 4.2. Ley N° 28044 Ley General de Educación y su modificatoria.
- 4.3. Ley 29944 Ley de la reforma magisterial.
- 4.4. RVM N° 290-2019-MINEDU Normas que establecen “disposiciones para el desarrollo del acompañamiento pedagógico en instituciones focalizadas de EBR, para el año 2020 – 2022”.
- 4.5. RVM N° 014-2021-MINEDU “Disposiciones para el desarrollo del Programa de Fortalecimiento de competencias de los docentes usuarios de dispositivos electrónicos portátiles”.

5. OBJETIVOS:

5.1. Objetivo General:

Reconfortar la capacidad profesional de los directivos de las instituciones de Nuevo Chimbote, para gestionar la renovación del desempeño de los docentes en el quehacer pedagógico en la clase.

5.2. Objetivos Específicos:

- Fortalecer la competencia profesional del directivo para que realice el acompañamiento a sus docentes a través de talleres virtuales sobre planificación curricular.
- Fortalecer la competencia profesional del directivo para que realice el acompañamiento a sus docentes a través de talleres virtuales sobre organización de trabajo educativo con los estudiantes.
- Fortalecer la competencia profesional del directivo para que realice el acompañamiento a sus docentes a través de talleres virtuales sobre manejo de estrategias didácticas durante la ejecución de la clase.
- Fortalecer la competencia profesional de los directores para que realice el acompañamiento a sus docentes a través de talleres virtuales sobre el empleo de material educativo y recursos disponibles durante el desarrollo de la clase.
- Fortalecer la competencia profesional del directivo para que realice el acompañamiento a sus docentes a través de talleres virtuales sobre la evaluación formativa y retroalimentación de los aprendizajes.
- Brindar orientaciones a los directivos para publicar las buenas prácticas en revistas indexadas.

6. METAS:

Participación del 80% de directivos de las instancias educacionales de primaria

correspondientes a la UGEL Santa, en los talleres virtuales.

Sistematizar las mejores buenas prácticas por cada institución educativa.

Publicar en una revista indexada las mejores prácticas.

7. CONTENIDOS Y TEMARIOS:

7.1. Definiciones claves del currículo que sustentan el perfil de egreso.

7.2. Orientaciones para la planificación curricular.

7.3. Enfoque de las áreas curriculares y sentido de las competencias.

7.4. Evaluación formativa y formulación de criterios de evaluación.

7.5. Análisis de evidencias y retroalimentación oportuna.

7.6. Análisis de “Lee diversos tipos de textos en su lengua materna” – En comunicación

7.7. Análisis de “Resuelve problemas de cantidad” – En matemática

7.8. Uso de cuadernos de trabajo y recursos en las actividades de aprendizaje.

7.9. Orientaciones para publicar las buenas prácticas en revistas indexadas.

8. METODOLOGÍA:

Esta propuesta se ha diseñado para fortalecer la competencia profesional del docente, tomando como experiencia el acompañamiento que realiza el directivo en las II. EE. de Nuevo Chimbote, para ello, se emplea el método de talleres de capacitación virtual dirigido para los directores, lo cual se desarrollará haciendo uso de la plataforma ZOOM.

La propuesta considera integrar acciones de capacitación interactiva en espacios virtuales, contando con estrategias participativas:

Estrategia N° 1: Recojo de saberes previos sobre el tema de la sesión a desarrollar.

Estrategia N° 2: Exposición del contenido disciplinar del tema a desarrollar en la sesión.

Estrategia N° 3: Participación en trabajos colaborativos y en grupos pequeños.

Estrategia N° 4: Socialización de los trabajos desarrollados en grupos pequeños.

Estrategia N° 5: Consolidación de las ideas fuerzas del tema tratado.

Estrategia N° 6: Participación en la encuesta de satisfacción sobre la sesión desarrollada.

9. ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO

N°	ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	CRONOGRAMA												
			M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1	Planificación y organización	Se formalizará a través de un Plan de acompañamiento a la competencia profesional de los profesores para fortalecer el desempeño en la clase.	x												
2	Formulación y aprobación del Plan de acompañamiento a la competencia profesional del docente.	Se presentará el Plan de acompañamiento a la competencia profesional del docente a la UGEL santa.		x											
3	Micro talleres de fortalecimiento y acompañamiento a las capacidades profesionales de los directivos de la jurisdicción de Nuevo Chimbote.	Definiciones claves del currículo.			x										
		Orientaciones para la planificación curricular.			x										
		Enfoque de las áreas curriculares y sentido de las competencias.				x									
		Evaluación formativa y formulación de criterios de evaluación.				x									

		Análisis de evidencias y retroalimentación oportuna.						x						
		Análisis de la competencia “Lee diversos tipos de textos en su lengua materna”.						x						
		Análisis de la competencia “Resuelve problemas de cantidad”.							x					
		Importancia del uso de cuadernos de trabajo en las actividades de la experiencia de aprendizaje.								x				
		Orientaciones para publicar las buenas prácticas en revistas indexadas				x	x	x	x	x	x			
4	Trabajo colegiado	Se realizará en base a los entregables de cada sesión a través de una reunión ZOOM, y la retroalimentación oportuna.				x	x	x	x	x				
5	Seguimiento	Se desarrollará a través del acompañamiento y monitoreo en aula, durante el desarrollo de sus experiencias de aprendizaje.				x	x	x	x	x				
6	Evaluación de los micro talleres	Se desarrollará al finalizar cada una de las sesiones desarrolladas en los micro talleres de acompañamiento a la competencia profesional del docente.				x	x	x	x	x				
7	Informe	Se desarrollará al finalizar el desarrollo de cada una de los micro talleres.										x	x	x

10. EVALUACIÓN

Se realizará durante el desarrollo de cada uno de los talleres virtuales, la asistencia de los participantes, participación activa en trabajos de grupo sala y grupos pequeños, monitoreo y seguimiento a los directivos sobre el empoderamiento de sus competencias

* Ver sesiones en el anexo N° 07

REFERENCIAS

- Agreda Reyes, A. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2020). Relationship between pedagogical accompaniment and reflective teaching practice. *Espacios en Blanco*, 2(30), 219-232. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Alberca Pintado, N. E. (2019). *Acompañamiento pedagógico competencias docentes y su influencia en el aprendizaje significativo en las instituciones educativas de Lince 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26252>
- Allcca Quispe, C. (2021). *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de Huancayo* [Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5805>
- Almeyda Medina, D. A. (2019). *La gestión educativa y el acompañamiento pedagógico en la práctica de los docentes del nivel de Educación Secundaria de las instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la Red 4, UGEL 01–San Juan de Miraflores, 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38934>
- Alvarez Delgado, E. D. (2021). *Gestión pedagógica para el desempeño directivo en instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Cajamarca* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54935>
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, 9, 73-96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Aravena Kenigs, O. A. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente* [Universidad de Extremadura]. <http://hdl.handle.net/10662/11888>
- Arias Odón, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Editorial Episteme (ed.); 6ta ed.). <https://www.researchgate.net/publication/301894369>
- Arpasi Mamani, U. (2019). *El proceso de monitoreo y acompañamiento influye en la mejora de las competencias de la práctica pedagógica de la IES Mariano Melgar Ilave Puno* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

- Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4136>
- Ascencio Pedroso, E. L. (2019). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en la Institución Educativa 2006 Santa Rosa de Lima, Proyecto Integral Chavarría, Los Olivos* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4292>
- Ayvar Bazán, Z., & Sánchez Pinedo, D. (2020). Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. *Igobernanza*, 3(11), 54-66. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/74>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 82(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bravo Carrasco, I. Y., Díaz Mujica, A., Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarín, C. A., Nova Olave, C., & Albornoz Medel, M. A. (2017). Assessment the influence of a school administration accompanying programme to teachers as well as the impact both on the teachers and the school administrators expressed on their perception and job satisfaction levels. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa>
- Cabrera, C. (2018). Liderazgo directivo y desempeño docente del nivel secundario de la I.E 89004 en Chimbote, 2017. *Universidad San Pedro*, 83. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/6400/Tesis_59606.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cancapa Solaligue, R. E. (2018). *“Acompañamiento Pedagógico Y Evaluación Del Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Públicas De Educación Primaria Del Distrito De San Sebastián–Cusco, 2017”*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33962>
- Cárdenas Castro, A. E. (2019). *Influencia del Acompañamiento pedagógico en el Desempeño docente de Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primario , Virú 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37281>
- Casas Mallma, A. C. (2019). Pedagogical leadership, new perspectives for teacher

- performance. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
<https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Castañeda Chinchay, A. N. (2020). *Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño docente de la Institución Educativa "Pedro Abel Labarthe"* Chiclayo [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43033>
- Castillo Ortega, N. L. (2018). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de las instituciones educativas de la UGEL - Huánuco, 2016* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2548>
- Castro Ventura, F. F. (2020). *Influencia del acompañamiento pedagógico en la escritura reflexiva de los docentes de la institución educativa Julio C. Tello de Pisco - 2019* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47237>
- Chambilla Mamani, A. H. (2018). *Liderazgo Pedagógico Directivo En El Desempeño Docente En Instituciones Educativas Del Nivel Secundario Del Distrito De Moquegua - 2016* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/34718>
- Choque Pillco, C. R. (2019). *El acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas focalizadas del nivel primaria, El Agustino, 2017* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2764>
- Cóndor Quimbita, B., & Remache Bunci, M. (2019). The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Cornejo Sobrino, W. (2020). *Modelo de gestión de acompañamiento pedagógico directivo para el desarrollo del pensamiento crítico del docente de la Institución Educativa 11017* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/49635>
- Delgado Monteagudo, C. (2018). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la escuela de infantería del ejército - 2017* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2680>

- Dewey, J. (1967). *Experiencia y Educación* (Losada (ed.)). <https://tecnoeducativas.files.wordpress.com/2015/08/dewey-experiencia-y-educacion.pdf>
- Díaz Terrero, M., García Batán, J., & Legañoa Ferrá, M. de los A. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. *Transformación*, 14(1), 44-57. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552018000100005&lng=es&tlng=es
- Dueñez Pitó, C. E. (2021). *El liderazgo directivo en el desempeño de los docentes de educación básica en los años 2015 al 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56457>
- Encinas Franco, J. A. (1959). *Un ensayo en la escuela nueva en el Perú* (Imprenta Minerva (ed.)).
- Escribano Hervis, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, 42(2), 717-739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). The challenger performance in the XXIst century: A glance at Peru. *Revista Educación*, 45(2), 0-21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada Aroz, E. G., & Mamani Uchasara, H. J. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores Espinoza, L., & Barriga Hernández, C. (2021). The pedagogical directive leadership evaluation process and its relationship with the evaluation of the teaching performance of the secondary level in the emblematic educational institution «Mercedes Cabello de Carbonera». Rimac. Ugel 02. Lima 2018. *Igobernanza*, 4(13), 40-65. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.99>
- Freire, P. (2002). *Pedagogía de la esperanza :un reencuentro con la pedagogía del oprimido* (Siglo XXI Editores (ed.)).
- Galán, B. (2017). Educational support strategies for teachers' professional development. *Caribbean Educational Research Journal (RECIE)*, 1(1), 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.v1i1.pp34-52>
- Galindo Díaz, V. (2018). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en*

- las áreas de comunicación y matemática del III ciclo de educación básica regular de la UGEL 06 Ate 2017* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2044>
- Giraldo Gómez, O., Zuluaga Giraldo, J. I., & Naranjo Gómez, D. (2020). The social projection a challenge from the pedagogical attendance. *Praxis*, 16(1), 77-84. <https://doi.org/10.21676/23897856.3033>
- Gomero Gomero, N. I. (2020). *Plan de monitoreo integral pedagógico en el desempeño del docente de educación básica regular. Ancash, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44389>
- González Vilchez, P. R. (2021). *Liderazgo pedagógico innovador en la práctica pedagógica docente de la institución educativa Alonso de Alvarado - Bagua Grande - Amazonas* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57878>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hernández Jácquez, L. F., & Cenicerós Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa (México, DF)*, 18(78), 171-192. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171&lng=es&tlng=es
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (McGraw-Hill (ed.); 5ta ed.).
- Kozanitis, A., Ménard, L., & Boucher, S. (2018). Continuous development and education follow-up of new university professors: effects on the use of teaching strategies. *Praxis Educativa*, 13(2), 294-311. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.13i2.0003>
- Lattanzi, R., & Vanegas Ortega, C. M. (2020). Accompaniment of initial training pedagogical practices: A self-study based on the role as a guide teacher. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(1), 141-160. <https://doi.org/10.35362/rie8213660>

- Leiva Guerrero, M. V., & Vasquez, C. (2019). Pedagogical leadership: from supervising to supporting teachers. *Calidad de la Educación*, 51, 225-251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Lozada Salazar, C. D. P. (2018). *Modelo de gestión pedagógica de monitoreo y acompañamiento para fortalecer el desempeño docente en Instituciones Públicas del Nivel Primario del Distrito de Puerto Eten – 2016*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28267>
- Malpica Rodríguez, M. Y. (2020). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente. Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa. Ancash, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43630>
- Mamani Mamani, P. R. (2020). Liderazgo Pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigación*, 9(2), 1601-1609. <https://doi.org/10.26788/epg.v9i2.2131>
- Maquera Maquera, Y. (2018). *Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico en la gestión de aprendizajes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Macusani - 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32713>
- Martín Cuadrado, A. M., Corral Carrillo, M. J., & Estrada Parra, A. F. (2021). El acompañamiento pedagógico en centros educativos de difícil desempeño: un derecho de los docentes noveles. *Revista Ethika+*, 3, 147-165. <https://doi.org/10.5354/2452-6037.2021.61040>
- Martínez Salomón, N., & Macazana Fernández, D. (2019). La supervisión educativa y su relación con el desempeño docente en las instituciones de la Red N° 08 de Puente Piedra - Lima - 2014. *Igobernanza*, 2(5), 79-90. <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/18>
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani Benito, O. (2021). Educative management as a determining factor in the performance of regular basic education teachers during the COVID-19 pandemic, Puno-Peru. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 46-58. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Miranda Rupay, V. E. (2017). *Liderazgo pedagógico y percepción del desempeño docente en el rendimiento académico de matemática en estudiantes del nivel secundaria* [Universidad César Vallejo].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13727>

- Montañez Agramonte, E. J. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4139>
- Obregón Castillejo, L. D., & Barriga Hernández, C. (2020). Evaluación del liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 2069 Santa Rosa. UGEL 04. Distrito de Puente Piedra. Región Lima 2017. *Igobernanza*, 1(3), 28-38. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.16>
- Panihuara Enríquez, T. (2019). *Percepción del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el aula de las instituciones educativas focalizadas por el programa de Soporte Pedagógico en la provincia de Calca, Cuzco 2017-2018*. 2017-2018.
- Peñalosa Ramella, W. (1989). *La Cantuta: Una experiencia en educación* (Ediciones UNE (ed.)).
- Pérez Medina, J. G., Giraldoto, D. del V., Valles de Rojas, M. E., Lugo Cueva, L. J., & Nava Reyes, N. J. (2018). Supervisión educativa como acompañamiento pedagógico por los directores de educación media. *Panorama*, 12(23), 63-72. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v12i23.1201>
- Quijano Andonaire, M. W. (2020). *Acompañamiento pedagógico directivo y el desempeño docente. Institución Educativa Monseñor Fidel Olivas Escudero. Ancash, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44316>
- Quispe Arevalo, A. (2021). *Gestión de calidad para el acompañamiento pedagógico en directivos de las Instituciones Educativas de Bagua Grande* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55020>
- Quispe Pareja, M. (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramírez Zúñiga, M. A. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2), 48-64. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>

- Reategui Caro, A. (2020). *Modelo de Gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente del nivel Inicial en la UGEL El Dorado, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41733>
- Rodríguez Torres, Á. F., Medina Nicolalde, M. A., & Tapia Medina, D. A. (2020). The induction and the pedagogical support of the novel teacher. An opportunity to improve your professional performance. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 339-361. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1378>
- Rojas Vásquez, Y. Y. (2019). Estrategias de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes en la zona rural de Pomalca. *Revista Científica Epistemía*, 3(2), 72-81. <https://doi.org/10.26495/re.v1i1.1045>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). And the organizational commitment of teachers. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Salvatierra Mattos, S. M. (2020). Gestión de supervisión pedagógica y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la I.E. N° 3089 «Los Ángeles» UGEL Ventanilla. Región Callao-2017. *Igobernanza*, 3(12), 142-163. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.90>
- Sánchez Luján, P. J. (2021). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56463>
- Sánchez Regalado, J. L., & Escalante López, M. (2019). Management of pedagogical directive leadership and its relationship with teaching performance at the secondary level of the educational institution «Francisco Vidal Laos». Supe - Barranca. Lima 2018. *Igobernanza*, 1(3), 14-27. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.15>
- Sosa Carpio, J. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial Anta Cusco 2017*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38350>
- Surco Salinas, D. V. (2018). Academic Management and Teaching Performance, according to the students of a private university in Lima, Peru. *Industrial Data*, 21(1), 83-90. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i1.14914>
- Tello Aguilar, C. P. (2020). *Percepción de los estilos de liderazgo y desempeño*

- docente en una universidad de Lima, 2019* [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48992>
- Tinoco Huamán, C. A. (2020). *Liderazgo y acompañamiento pedagógico del equipo directivo en las instituciones educativas de jornada escolar completa, Ancash, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44755>
- Tocto Oblitas, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista de Investigaciones*, 8(1), 903-914. <https://doi.org/10.26788/epg.v8i1.850>
- Valdez Casavilca, C. R. (2020). *Programa Acompañamiento Pedagógico en aplicación de una Política educativa en profesores de primaria I.E. N° 147, SJL - 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40515>
- Valencia Romero, A. M., Ledesma Cuadros, M. J., & Guevara Gómez, H. E. (2020). Acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de la institución educativa República de Bolivia, Perú. *Alpha Centauri*, 1(2), 15-29. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i2.9>
- Vásquez Custodio, E. E., Vargas Aparcana, S. I., Quispe Flores, A. E., & Menacho Rivera, A. S. (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04 , 2020. *CIID Centro Internacional de Investigación y Desarrollo*, 1(1), 359-373. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.77>
- Vásquez, S., Frisancho, S., & La Rosa, M. I. (2019). Concepciones sobre el acompañamiento pedagógico de acompañantes de la región Ucayali: implicancias y aportes de la psicología educacional. *Revista de Investigación Educativa*, 11(11), 69-97. <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.118>
- Vega Angeles, P. G., & Vásquez Cáceres, C. Y. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación primaria. *Revista Espacios*, 42(19), 1-8. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n19p01>
- Vega Gutierrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vidal Gonzales, O., & Barriga Hernández, C. (2018). Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089 «Los Ángeles» Ventanilla. Lima 2017. *Igobernanza*, 1(4), 30-46.

- <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.28>
- Villalobos Villegas, E. J. (2019). *Acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa, provincia de Rioja 2018* [Universidad César vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37311>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Pensamiento y lenguaje: teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas* (La Pleyade (ed.)). https://issuu.com/agoraambiental/docs/pensamiento_y_lenguaje%0Ahttps://abacoenred.com/wp-content/uploads/2015/10/Pensamiento-y-Lenguaje-Vigotsky-Lev.pdf
- Yana Salluca, M., & Adco Valeriano, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú. *Revista de Investigación Altoandinas*, 20(1), 137-148. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.337>
- Yangali Vicente, J. S., & Torres Lévano, G. C. (2020). Executive leadership and its impact on student learning in educational institutions. *Innova Research Journal*, 5(3.1), 58-75. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>
- Zarate Ramirez, D. (2021). *Acompañamiento pedagógico directivo en el desempeño docente en la Institución Educativa 3023 Pedro Paulet Mostajo San Martín de Porras 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62515>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Acompañamiento a la competencia profesional	Es un proceso flexible y direccionado dado por el acompañante para gestionar la preparación del docente a partir de la reflexión de su práctica pedagógica con el fin de tomar decisiones oportunas, fortalecer la competencia profesional y mejorar la labor del docente en el aula. Dewey (1967); Encinas (1959) y Peñaloza (1995)	Es un conjunto de estrategias que se emplea para brindar asesoría en conocer el programa curricular, la planificación y las estrategias metodológicas, que le permita hacer bien su trabajo resolviendo situaciones didácticas en el aula, mostrando sus habilidades comunicativas y sus actitudes de trato amable y reflexivo a los estudiantes.	Actitud de saber CONOCER	Programa curricular de educación básica	Escala ordinal SI = 5 NO = 0 EXACP (69-90) BACP (46-68) RACP (24-45) DACP (0-23)
				Planificación curricular anual	
				Estrategias metodológicas	
			Actitud de saber HACER	Resolución de problemas	
				Secuencia didáctica de una sesión de clase	
				Elaboración de materiales didácticos	
			Actitud de saber SER	Amable y reflexivo	
				Ética y compromiso	
				Comunicarse horizontal	
Desempeño docente	Es una colección de actividades que desarrolla el maestro durante la labor en el aula, en una interacción armoniosa con los alumnos, convertido en un facilitador que emplea estrategias innovadoras que permitan promover la construcción de los aprendizajes en los estudiantes. Vygotsky, L. (1978); Freire, P. (2002) y Bandura (1997)	Es una serie de acciones que el docente ejecuta en la gestión del trabajo comunitario donde hace uso de estrategias didácticas y recursos didácticos para desarrollar el proceso pedagógico y la mediación del aprendizaje en los estudiantes.	Gestión del trabajo educativo	Organización del trabajo educativo	EXDD (69-90) BDD (46-68) RDD (24-45) DDD (0-23)
				Desarrollo del trabajo educativo	
				Evaluación del trabajo educativo	
			Gestión de estrategias didácticas	Métodos y recursos	
				Técnicas y Procedimientos	
			Gestión de materiales didácticos	Procesos de enseñanza aprendizaje	
				Conocimientos	
				Elaboración	
				Clasificación	

Fuente: Matriz de consistencia del estudio

Acompañamiento a la competencia profesional y desempeño docente.

Estimado docente, este instrumento de recopilación de datos forma parte de un trabajo de investigación. Por ello, se solicita su contribución valiosa proporcionando la información requerida, de forma anónima, agradecemos su colaboración.

DATOS GENERALES:

Por favor marcar los datos que identifican su caso:

1. Sexo.

Femenino

Masculino

2. Tiempo de servicios.

De 0 a 5 años

De 6 a 10 años

Mas de 10 años

3. Condición laboral.

Contratado

Nombrado

ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL:

DESCRIPCIÓN: Este instrumento está referido a las actividades de acompañamiento que realiza el director a los docentes. En este sentido, queremos conocer su opinión:

1. ¿Conoce las definiciones claves que sustentan el Currículo Nacional de Educación Básica?

SI

NO

2. ¿Comprende los enfoques de las áreas y el sentido de la competencia?

SI

NO

3. ¿Domina los elementos que contiene una situación de aprendizaje?
- SI
- NO
4. ¿Identifica los procesos de planificar experiencias de aprendizaje a partir de las necesidades de los estudiantes?
- SI
- NO
5. ¿Domina algunos métodos activos y técnicas del proceso de la enseñanza?
- SI
- NO
6. ¿Conoce el proceso para la secuencia de pasos que se sigue para resolver situaciones de aprendizaje en el aula?
- SI
- NO
7. ¿Usa la creatividad para resolver problemas pedagógicos identificados en los docentes?
- SI
- NO
8. ¿Realiza reuniones colegiadas para promover el trabajo en equipo en diversas acciones pedagógicas?
- SI
- NO
9. ¿Orienta sobre los procesos didácticos a tener en cuenta en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?
- SI
- NO
10. ¿Capacita a los docentes sobre los procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje?
- SI
- NO

11. ¿Brinda información a los docentes sobre la elaboración de material didáctico para la enseñanza aprendizaje?
- SI
- NO
12. ¿Orienta a los docentes sobre la diversidad de recursos de la comunidad que puedan ser usados en la elaboración de material didáctico?
- SI
- NO
13. ¿Muestra apertura hacia los docentes para escucharlos y tomar decisiones pertinentes?
- SI
- NO
14. ¿Actúa de manera empática y reflexiva con los docentes sobre la práctica pedagógica?
- SI
- NO
15. ¿Promueve el bienestar socioemocional a los docentes durante el trabajo pedagógicas?
- SI
- NO
16. ¿Fomenta en los docentes compromisos de trabajo colegiado y colaborativo?
- SI
- NO
17. ¿Desarrolla una comunicación asertiva y tolerante con los docentes?
- SI
- NO
18. ¿Practica las habilidades blandas al comunicarse con los docentes?
- SI
- NO

DESEMPEÑO DOCENTE:

DESCRIPCIÓN: Este instrumento está referido a las actividades pedagógicas que desarrolla el docente con sus estudiantes:

19. ¿Coordina con sus pares y actores educativos para la planificación de actividades pedagógicas?
- SI
- NO
20. ¿Planifica su trabajo educativo teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?
- SI
- NO
21. ¿Participa con responsabilidad en las actividades pedagógicas propuestas por la institución?
- SI
- NO
22. ¿Desarrolla actividades pedagógicas de alta demanda cognitiva y pertinentes con los estudiantes?
- SI
- NO
23. ¿Analiza las evidencias de aprendizaje evaluando desde un enfoque formativo?
- SI
- NO
24. ¿Realiza la retroalimentación de los aprendizajes a partir de un diálogo reflexivo?
- SI
- NO
25. ¿Utiliza métodos activos en el desarrollo de los procesos enseñanza aprendizaje?
- SI
- NO

26. ¿Usa recursos didácticos en el desarrollo de los procesos de la enseñanzaaprendizajes?
- SI
- NO
27. ¿Emplea técnicas participativas en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje?
- SI
- NO
28. ¿Muestra el dominio de estrategias para presentar las actividades de manera secuencial en la sesión de aprendizaje?
- SI
- NO
29. ¿Aplica los procesos pedagógicos en el desarrollo de su sesión de aprendizaje?
- SI
- NO
30. ¿Considera la secuencia de los procesos didácticos al desarrollar su sesión de aprendizaje?
- SI
- NO
31. ¿Conoce los materiales didácticos y su uso en el desarrollo de las actividades pedagógicas?
- SI
- NO
32. ¿Selecciona los materiales didácticos según su importancia en los procesos de enseñanza aprendizaje?
- SI
- NO
33. ¿Elabora material didáctico según el contenido pedagógico de la actividad de aprendizaje?
- SI
- NO

34. ¿Utiliza recursos de la comunidad para la construcción de un material didáctico?
- SI
- No
35. ¿Selecciona los materiales didácticos estructurados según su función en el proceso de enseñanza aprendizaje?
- SI
- No
36. ¿Utiliza materiales didácticos no estructurados que existen en su comunidad en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?
- SI
- NO

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre: Cuestionario - Acompañamiento a la competencia profesional.
2. Autor Doctorado en Educación: VEGA ANGELES Pedro Guillermo
3. Objetivo: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.
4. Descripción: La encuesta consta de 18 preguntas de respuesta dicotómica (SI/NO) 6 ítems relacionados a la dimensión actitud de saber conocer, 6 ítems relacionados a la actitud de saber hacer, 6 ítems relacionados a la actitud de saber ser.
5. Usuarios: Docentes del Nivel Primaria
6. Forma de aplicación: En forma individual / virtual.
7. Organización:

Variable	Dimensión	Ítems	Peso	Baremos por Dimensiones
Acompañamiento a la competencia profesional	Actitud de saber conocer	1,2,3,4, 5,6	5=30	EXASC (24-30) BASC (16-23) RASC (9 -15)

				DASC (0-8)
	Actitud de saber hacer	7,8,9,10,11,12	5=30	EXASH (24-30) BASH (16-23) RASH (9 -15) DASH (0-8)
	Actitud de saber ser	13,14,15,16,17,18	5=30	EXASS (24-30) BASS (16-23) RASS (8 -15) DASS (0-8)
Baremos por variable		18	90	EXACP (69-90) BACP (45-68) RACP (24 -45) DACP (0-23)

		24-30
30/2	15 + 1	16-23
		9-15
30/4	7.5 + 1	0 – 8

8. Descripción de baremos:

Según la variable

EXACP (Excelente acompañamiento a la competencia profesional), desde la perspectiva de los docentes, significa que el acompañamiento es eficiente y pertinente, fortalece las competencias profesionales.

BACP (Buen acompañamiento a la competencia profesional), desde la perspectiva de los docentes, significa que el acompañamiento es adecuado, pero no es de mucha ayuda.

RACP (Regular acompañamiento a la competencia profesional), desde la perspectiva de los docentes, significa que el acompañamiento muestra ciertas dificultades y es muy elemental.

DACP (Mal acompañamiento a la competencia profesional), desde la perspectiva de los docentes, significa que solo se acompaña para fiscalizar y no se ayuda a fortalecer las competencias profesionales.

Por dimensiones:

Actitud de saber conocer:

EXASC (Excelente actitud de saber conocer), desde la perspectiva de los docentes, significa que el acompañante muestra un conocimiento pertinente en el programa curricular y estrategias metodológicas.

BASC (Buena actitud de saber conocer), desde la perspectiva de los docentes, significa que el acompañante muestra un conocimiento adecuado en el programa curricular y estrategias metodológicas.

RASC (Regular actitud de saber conocer), desde la perspectiva de los docentes, significa que el acompañante muestra dificultades en el conocimiento del programa curricular y estrategias metodológicas.

DASC (Deficiente actitud de saber conocer), desde la perspectiva de los docentes, significa que el acompañante no muestra conocimiento del programa curricular y estrategias metodológicas.

Actitud de saber hacer:

EXASH (Excelente actitud de saber hacer), desde la perspectiva de los docentes, significa que muestra un pertinente manejo de resolución de problemas, secuencia didáctica y elaboración de materiales educativos.

BASH (Buena actitud de saber hacer), desde la perspectiva de los docentes, significa que muestra un buen manejo de resolución de problemas, secuencia didáctica y elaboración de materiales educativos.

RASH (Regular actitud de saber hacer), desde la perspectiva de los docentes, significa que muestra dificultades en la resolución de problemas, secuencia didáctica y elaboración de materiales educativos.

DASH (Deficiente actitud de saber hacer), desde la perspectiva de los docentes, significa que muestra que no tiene manejo de resolución de problemas, secuencia didáctica y elaboración de materiales educativos.

Actitud de saber ser:

EXASS (Excelente actitud de saber ser), desde la perspectiva de los docentes, significa que es competente en el trato, comparte sus experiencias y se comunica con efectividad.

BASS (Buena actitud de saber ser), desde la perspectiva de los docentes, significa que es bueno en el trato, comparte sus experiencias y se comunica con efectividad.

RASS (Regular actitud de saber ser), desde la perspectiva de los docentes, significa que tiene dificultades en el trato, casi no comparte sus experiencias y se comunica con dificultad.

DASS (Deficiente actitud de saber ser), desde la perspectiva de los docentes, significa que no tiene buen trato, no comparte sus experiencias y no se comunica.

9. Validez:

La validez se desarrolló luego de la sistematización de 5 expertos profesionales con el grado de Doctor, quienes emitieron sus juicios de valoración acerca del instrumento.

10. Confiabilidad:

La confiabilidad se obtuvo luego de aplicar una prueba piloto a una muestra de 30 docentes, utilizando el método estadístico de Alfa de Crombach, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.920853

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. Nombre: Cuestionario: Desempeño docente.
2. Autor. Doctorado en Educación VEGA ANGELES Pedro Guillermo
3. Objetivo: Determinar la relación que existe entre el acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia.
4. Descripción: La encuesta consta de 18 preguntas de respuesta dicotómica (SI/NO) 6 ítems relacionados a la dimensión gestión del trabajo educativo, 6 ítems relacionados a la gestión de estrategias didácticas, 6 ítems relacionados a la gestión de materiales educativos.
5. Usuarios: Docentes del Nivel Primaria
6. Forma de aplicación: En forma individual / virtual.

7. Organización:

Variable	Dimensión	Ítems	Peso	Baremos por Dimensiones
Desempeño docente	Gestión de trabajo educativo	1,2,3,4,5,6	5=30	EXGTE (24-30) BGTE (16-23) RGTE (9 -15) DGTE (0-8)
	Gestión de estrategias didácticas	7,8,9,10,11,12	5=30	EXGED (24-30) BGED (16-23) RGED (9 -15) DGED (0-8)
	Gestión de materiales didácticos	13,14,15,16,17,18	5=30	EXGMD (24-30) BGMD (16-23) RGMD (8 -15) DGMD (0-8)
Baremos por variable		18	90	EXDD (69-90) BDD (46-68) RDD (24 -45) DDD (0-23)

		24-30
30/2	15 + 1	16-23
		9-15
30/4	7.5 + 1	0 – 8

8. Descripción de baremos:

Según la variable

EXDD (Excelente desempeño docente), desde la perspectiva de los docentes, significa que el desempeño es eficiente y pertinente, cumple el desarrollo de todas las dimensiones.

BDD (Buen desempeño docente), desde la perspectiva de los docentes, significa que el desempeño es adecuado, cumple con la mayoría de las dimensiones.

RDD (Regular desempeño docente), desde la perspectiva de los docentes, significa que el desempeño muestra dificultades en el desempeño de las dimensiones.

DDD (Deficiente desempeño docente), desde la perspectiva de los docentes, significa que el desempeño no cumple con el desarrollo de las dimensiones, se desarrolla un trabajo improvisado en la clase.

Por dimensiones:

Gestión del trabajo educativo

EXGTE (Excelente gestión del trabajo educativo), desde la perspectiva de los docentes, significa que la gestión del trabajo es eficiente y pertinente, porque es organizado y planificado de manera colegiada.

BGTE (Buena gestión del trabajo educativo), desde la perspectiva de los docentes, significa que la gestión del trabajo es adecuada, porque es organizado y planificado de manera individual.

RGTE (Regular gestión del trabajo educativo), desde la perspectiva de los docentes, significa que la gestión del trabajo muestra ciertas dificultades en su organización y planificación.

DGTE (Deficiente gestión del trabajo educativo), desde la perspectiva de los docentes, significa que la gestión del trabajo no es organizado ni planificado porque muestra improvisación.

Gestión de estrategias didácticas

EXGED (Excelente gestión de estrategias didácticas), desde la perspectiva de los docentes, significa que el uso de estrategias es eficiente y pertinente en los docentes.

BGED (Buena gestión de estrategias didácticas), desde la perspectiva de los docentes, significa que se hace uso de algunas estrategias en el desarrollo de las clases.

RGED (Regular gestión de estrategias didácticas), desde la perspectiva de los docentes, significa que se improvisa el uso de estrategias de el desarrollo de la clase.

DGED (Deficiente gestión de estrategias didácticas), desde la perspectiva de los docentes, significa que no se usan estrategias en la clase porque se conduce de manera tradicional.

Gestión de materiales educativos

EXGMD (Excelente gestión de materiales didácticos), desde la perspectiva de los docentes, significa que el uso de materiales es eficiente y pertinente en el desarrollo de las clases.

BGMD (Buena gestión de materiales didácticos), desde la perspectiva de los docentes, significa que se hace uso de algunos materiales en el desarrollo de las clases.

RGMD (Regular gestión de materiales didácticos), desde la perspectiva de los docentes, significa que se hace uso de materiales pero que no guarda relación con la clase.

DGMD (Deficiente gestión de materiales didácticos), desde la perspectiva de los docentes, significa que no se hace uso de materiales en el desarrollo de las clases.

9. Validez:

La validez se desarrolló luego de la sistematización de 5 expertos profesionales con el grado de Doctor, quienes emitieron sus juicios de valoración acerca del instrumento.

10. Confiabilidad:

La confiabilidad se obtuvo luego de aplicar una prueba piloto a una muestra de 30 docentes, utilizando el método estadístico de Alfa de Crombach, obteniendo un nivel de confiabilidad de 0.8306087

Ficha de entrevista.

VARIABLE: Acompañamiento a la competencia profesional

Dimensiones	Ítems	Descriptor	Escala valorativa de 0 a 5
Actitud de saber CONOCER	¿Cuáles son los componentes del CNEB que el directivo ha compartido con usted, para desarrollar el proceso de planificación de experiencia de aprendizaje?	Describe que el directivo ha compartido los componentes del CNEB (competencia, capacidades, desempeños y estándares de aprendizaje), el perfil de egreso, los enfoques transversales y la evaluación formativa.	5
		Describe que el directivo ha compartido los componentes del CNEB, competencia, capacidades, desempeños y estándares de aprendizaje.	3

		Describe que el directivo no ha compartido los componentes del CNEB (competencia, capacidades, desempeños y estándares de aprendizaje), el perfil de egreso, los enfoques transversales y la evaluación formativa.	0
Actitud de saber HACER	¿Cómo el directivo promueve el trabajo en equipo para realizar acciones pedagógicas pertinentes y oportunas?	Explica que el directivo ha conformado una comunidad de aprendizaje profesional, promueve reuniones de trabajo colegiado, realiza el análisis y revisión del CNEB, promueve la planificación curricular, orienta sobre la evaluación formativa y la retroalimentación para gestionar la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.	5
		Explica que el directivo solo promueve reuniones de trabajo colegiado para tratar temas sobre la gestión institucional y el CNEB, de manera general.	3
		No participa en las reuniones colegiadas porque piensa que es suficiente con desarrollar su planificación de experiencias de aprendizaje de manera individual.	0
Actitud de saber SER	¿Cómo el directivo se relaciona e interactúa con los docentes de su IE, durante el desarrollo de su práctica pedagógica?	Describe que lo hace de manera empática, asertiva y reflexiva, gestiona un trato horizontal, comparte estrategias didácticas y de soporte socioemocional durante el desarrollo del proceso pedagógico.	5
		Describe que, durante su relación e interacción con los docentes, solo los escucha, pero no brinda el soporte socioemocional en todo el desarrollo de la práctica pedagógica en la IE.	3
		Describe que, durante su relación e interacción con los docentes, solo se dedica a cuestionar el desarrollo de la práctica pedagógica en la IE, pidiendo que procuren en atender a todos los estudiantes.	0

VARIABLE: Desempeño docente

Dimensiones	Ítems	Descriptor	Escala valorativa de 0 a 5
Gestión del trabajo educativo	¿Usted, como gestiona el trabajo educativo para desarrollar actividades de alta demanda y pertinente con los estudiantes?	Coordina con sus pares y actores educativos para planificar el trabajo educativo, asume responsabilidades como parte de la IE; recoge y analiza evidencias de aprendizaje, gestiona una evaluación formativa y retroalimentación oportuna y pertinente.	5
		Coordina con sus pares y actores educativos para planificar el trabajo educativo y asume responsabilidades como parte de la IE.	3

		Describe que tienen un coordinador que facilita todo el trabajo educativo y asume sus responsabilidades de forma individual para desarrollar la enseñanza aprendizaje en su aula.	0
Gestión de estrategias didácticas	¿Usted, como desarrolla las actividades de la experiencia de aprendizaje?	Usa métodos activos, estrategias participativas, tiene en cuenta los procesos pedagógicos y didácticos, el ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes, hace uso de cuadernos de trabajo.	5
		Explica que solo hace uso de los procesos que le permite seguir la secuencia del desarrollo de la sesión de aprendizaje según la actividad planificada para cada día.	3
		Explica que desconoce los métodos activos y las estrategias participativas que se emplean para seguir la secuencia de los procesos pedagógicos y didácticos en el desarrollo de la sesión de aprendizaje.	0
Gestión de materiales didácticos	¿Cómo utiliza los materiales didácticos en el desarrollo de las actividades de una experiencia de aprendizaje?	Socializa y usa los materiales estructurados y no estructurados, selecciona materiales según su utilidad en la actividad planificada, elabora materiales haciendo uso de los recursos de la comunidad.	5
		Describe que solo selecciona los materiales que existen en su IE, para utilizarlos en el desarrollo de las actividades pedagógicas con los estudiantes.	3
		Describe que solo elabora fichas de trabajo sin tener en cuenta los materiales y recursos de la comunidad necesarios para el desarrollo de las actividades pedagógicas con los estudiantes.	0

Anexo N° 03: Validez y confiabilidad del instrumento

**GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SOBRE
ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
(JUICIO DE EXPERTO)**

Criterios:

Validez del contenido, mediante la *coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

Instrucciones:

En las columnas *existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem*, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI___ NO___ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para ser aplicado a docentes de educación primaria), y hoja de datos de identificación del experto

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
ACOMPANAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Actitud de saber conocer	Programa curricular de educación básica	1. ¿Conoce las definiciones claves que sustentan el Currículo Nacional de educación básica?			X		X		X		X		
			2. ¿Comprende los enfoques de las áreas y el sentido de la competencia?			X		X		X		X		
		Planificación curricular anual	3. ¿Domina los elementos que contiene una situación de aprendizaje?			X		X		X		X		
			4. ¿Identifica los procesos de planificar experiencias de aprendizaje a partir de las necesidades de los estudiantes?			X		X		X		X		
		Estrategias metodológicas	5. ¿Domina algunos métodos activos y técnicas del proceso de la enseñanza?			X		X		X		X		
			6. ¿Conoce el proceso para la secuencia de pasos que se sigue para resolver situaciones de aprendizaje en el aula?			X		X		X		X		
	Actitud de saber hacer	Resolución de problemas	7. ¿Usa la creatividad para resolver problemas pedagógicos identificados en los docentes?			X		X		X		X		
			8. ¿Realiza reuniones colegiadas para promover el trabajo en equipo en diversas acciones pedagógicas?			X		X		X		X		
		Secuencia didáctica de una sesión de clase	9. ¿Orienta sobre los procesos didácticos a tener en cuenta en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
			10. ¿Capacita a los docentes sobre los procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		

Actitud de saber ser	Elaboración de materiales didácticos	11. ¿Brinda información a los docentes sobre la elaboración de material didáctico para la enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
		12. ¿Orienta a los docentes sobre la diversidad de recursos de la comunidad que puedan ser usados en la elaboración de material didáctico?			X		X		X		X		
	Amable y reflexivo	13. ¿Muestra apertura hacia los docentes para escucharlos y tomar decisiones pertinentes?			X		X		X		X		
		14. ¿Actúa de manera empática y reflexiva con los docentes sobre la práctica pedagógica?			X		X		X		X		
	Ética y compromiso	15. ¿Promueve el bienestar socioemocional a los docentes durante el trabajo pedagógico?			X		X		X		X		
		16. ¿Fomenta en los docentes compromisos de trabajo colegiado y colaborativo?			X		X		X		X		
	Comunicarse horizontal	17. ¿Desarrolla una comunicación asertiva y tolerante con los docentes?			X		X		X		X		
		18. ¿Practica las habilidades blandas al comunicarse con los docentes?			X		X		X		X		

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
DESEMPEÑO DOCENTE	Gestión del trabajo educativo	Organización del trabajo educativo	1. ¿Coordina con sus pares y actores educativos para la planificación de actividades pedagógicas?			X		X		X		X		
			2. ¿Planifica su trabajo educativo teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?			X		X		X		X		
		Desarrollo del trabajo educativo	3. ¿Participa con responsabilidad en las actividades pedagógicas propuestas por la institución?			X		X		X		X		
			4. ¿Desarrolla actividades pedagógicas de alta demanda cognitiva y pertinentes con los estudiantes?			X		X		X		X		
		Evaluación del trabajo educativo	5. ¿Analiza las evidencias de aprendizaje evaluando desde un enfoque formativo?			X		X		X		X		
			6. ¿Realiza la retroalimentación de los aprendizajes a partir de un diálogo reflexivo?			X		X		X		X		
	Gestión de estrategias didácticas	Métodos y recursos	7. ¿Utiliza métodos activos en el desarrollo de los procesos enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
			8. ¿Usa recursos didácticos en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizajes?			X		X		X		X		

	Técnicas y Procedimientos	9. ¿Emplea técnicas participativas en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje?			X		X		X		X			
		10. ¿Muestra dominio de estrategias para presentar las actividades de manera secuencial en la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X			
		Procesos de enseñanza aprendizaje	11. ¿Aplica los procesos pedagógicos en el desarrollo de su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
			12. ¿Considera la secuencia de los procesos didácticos al desarrollar su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
	Gestión de materiales didácticos	Conocimientos	13. ¿Conoce los materiales didácticos y su uso en el desarrollo de las actividades pedagógicas?			X		X		X		X		
			14. ¿Selecciona los materiales didácticos según su importancia en los procesos de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
		Elaboración	15. ¿Elabora material didáctico según el contenido pedagógico de la actividad de aprendizaje?			X		X		X		X		
			16. ¿Utiliza recursos de la comunidad para la construcción de un material didáctico?			X		X		X		X		
		Clasificación	17. ¿Selecciona los materiales didácticos estructurados según su función en el proceso de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
			18. ¿Utiliza materiales didácticos no estructurados que existen en su comunidad en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido: YENNY IVANA LOPEZ LOYOLA

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad: LICENCIADA DE EDUCACIÓN PRIMARIA

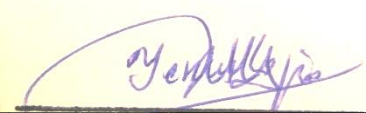
2.2. Post-grado

Maestría: MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

Doctorado: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. Institución donde trabaja: I.E. 88061

Firma: _____



Dra. Yenny Ivana López Loyola
Docente Evaluadora
Reg. N° A1669035

Teléfono: 948980220

COMENTARIO:

Espero te sean de utilidad las reflexiones realizadas sobre los instrumentos propuestos.

Puedes contar conmigo en futuros momentos de tu investigación si lo consideras necesario.

Por lo tanto: **SE VALIDA EL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO A LA
COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Nuevo Chimbote, 23 de julio del 2021

**GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SOBRE
ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
(JUICIO DE EXPERTO)**

Criterios:

Validez del contenido, mediante la *coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

Instrucciones:

En las columnas *existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem*, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI___ NO___ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para ser aplicado a docentes de educación primaria), y hoja de datos de identificación del experto

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Actitud de saber conocer	Programa curricular de educación básica	19. ¿Conoce las definiciones claves que sustentan el programa curricular de educación básica?			X		X		X		X			
			20. ¿Comprende los enfoques de las áreas y el sentido de la competencia?			X		X		X		X			
		Planificación curricular anual	21. ¿Domina los elementos que contiene una situación de aprendizaje?			X		X		X		X			
			22. ¿Identifica los procesos de planificar experiencias de aprendizaje a partir de las necesidades de los estudiantes?			X		X		X		X			
		Estrategias metodológicas	23. ¿Domina algunos métodos activos y técnicas del proceso de la enseñanza?			X		X		X		X			
			24. ¿Conoce el proceso para la secuencia de pasos que se sigue para resolver situaciones de aprendizaje en el aula?			X		X		X		X			
	Actitud de saber hacer	Resolución de problemas	25. ¿Usa la creatividad para resolver problemas pedagógicos identificados en los docentes?			X		X		X		X			
			26. ¿Realiza reuniones colegiadas para promover el trabajo en equipo en diversas acciones pedagógicas?			X		X		X		X			
Secuencia didáctica de una sesión de clase		27. ¿Orienta sobre los procesos didácticos a tener en cuenta en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X				
		28. ¿Capacita a los docentes sobre los procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X				

	Elaboración de materiales didácticos	29. ¿Brinda información a los docentes sobre la elaboración de material didáctico para la enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
		30. ¿Orienta a los docentes sobre la diversidad de recursos de la comunidad que puedan ser usados en la elaboración de material didáctico?			X		X		X		X		
	Amable y reflexivo	31. ¿Muestra apertura hacia los docentes para escucharlos y tomar decisiones pertinentes?			X		X		X		X		
		32. ¿Actúa de manera empática y reflexiva con los docentes sobre la práctica pedagógica?			X		X		X		X		
	Ética y compromiso	33. ¿Promueve el bienestar socioemocional a los docentes durante el trabajo pedagógico?			X		X		X		X		
		34. ¿Fomenta en los docentes compromisos de trabajo colegiado y colaborativo?			X		X		X		X		
	Comunicación horizontal	35. ¿Desarrolla una comunicación asertiva y tolerante con los docentes?			X		X		X		X		
		36. ¿Practica las habilidades blandas al comunicarse con los docentes?			X		X		X		X		

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Gestión del trabajo educativo	Organización del trabajo educativo	19. ¿Coordina con sus pares y actores educativos para la planificación de actividades pedagógicas?			X		X		X		X			
			20. ¿Planifica su trabajo educativo teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?			X		X		X		X			
		Desarrollo del trabajo educativo	21. ¿Participa con responsabilidad en las actividades pedagógicas propuestas por la institución?			X		X		X		X			
			22. ¿Desarrolla actividades pedagógicas de alta demanda cognitiva y pertinentes con los estudiantes?			X		X		X		X			
		Evaluación del trabajo educativo	23. ¿Analiza las evidencias de aprendizaje evaluando desde un enfoque formativo?			X		X		X		X			
			24. ¿Realiza la retroalimentación de los aprendizajes a partir de un diálogo reflexivo?			X		X		X		X			
	Gestión de estrategias didácticas	Métodos y recursos	25. ¿Utiliza métodos activos en el desarrollo de los procesos enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X			
			26. ¿Usa recursos didácticos en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizajes?			X		X		X		X			

	Técnicas y Procedimientos	27. ¿Emplea técnicas participativas en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje?			X		X		X		X			
		28. ¿Muestra dominio de estrategias para presentar las actividades de manera secuencial en la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X			
		Procesos de enseñanza aprendizaje	29. ¿Aplica los procesos pedagógicos en el desarrollo de su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
			30. ¿Considera la secuencia de los procesos didácticos al desarrollar su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
	Gestión de materiales didácticos	Conocimientos	31. ¿Conoce los materiales didácticos y su uso en el desarrollo de las actividades pedagógicas?			X		X		X		X		
			32. ¿Selecciona los materiales didácticos según su importancia en los procesos de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
		Elaboración	33. ¿Elabora material didáctico según el contenido pedagógico de la actividad de aprendizaje?			X		X		X		X		
			34. ¿Utiliza recursos de la comunidad para la construcción de un material didáctico?			X		X		X		X		
		Clasificación	35. ¿Selecciona los materiales didácticos estructurados según su función en el proceso de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
			36. ¿Utiliza materiales didácticos no estructurados que existen en su comunidad en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:

Never Elisa Trujillo Ramírez

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

Educación Primaria

2.2. Post-grado

Maestría:

Maestría con Mención en Docencia y Gestión Educativa

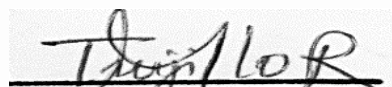
Doctorado:

Doctora en Educación

2. Institución donde trabaja:

I.E. N° 88229 San Juan

Firma:


Never Elisa Trujillo Ramirez

Teléfono: 943453102

**GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SOBRE
ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
(JUICIO DE EXPERTO)**

Criterios:

Validez del contenido, mediante la *coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

Instrucciones:

En las columnas *existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem*, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI___ NO___ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para ser aplicado a docentes de educación primaria), y hoja de datos de identificación del experto

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
ACOMPANAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Actitud de saber conocer	Programa curricular de educación básica	37. ¿Conoce las definiciones claves que sustentan el Currículo Nacional de educación básica?			X		X		X		X		
			38. ¿Comprende los enfoques de las áreas y el sentido de la competencia?			X		X		X		X		
		Planificación curricular anual	39. ¿Domina los elementos que contiene una situación de aprendizaje?			X		X		X		X		
			40. ¿Identifica los procesos de planificar experiencias de aprendizaje a partir de las necesidades de los estudiantes?			X		X		X		X		
		Estrategias metodológicas	41. ¿Domina algunos métodos activos y técnicas del proceso de la enseñanza?			X		X		X		X		
			42. ¿Conoce el proceso para la secuencia de pasos que se sigue para resolver situaciones de aprendizaje en el aula?			X		X		X		X		
	Actitud de saber hacer	Resolución de problemas	43. ¿Usa la creatividad para resolver problemas pedagógicos identificados en los docentes?			X		X		X		X		
			44. ¿Realiza reuniones colegiadas para promover el trabajo en equipo en diversas acciones pedagógicas?			X		X		X		X		
		Secuencia didáctica de una sesión de clase	45. ¿Orienta sobre los procesos didácticos a tener en cuenta en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
			46. ¿Capacita a los docentes sobre los procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		

	Elaboración de materiales didácticos	47. ¿Brinda información a los docentes sobre la elaboración de material didáctico para la enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X			
		48. ¿Orienta a los docentes sobre la diversidad de recursos de la comunidad que puedan ser usados en la elaboración de material didáctico?			X		X		X		X			
	Actitud de saber ser	Amable y reflexivo	49. ¿Muestra apertura hacia los docentes para escucharlos y tomar decisiones pertinentes?			X		X		X		X		
			50. ¿Actúa de manera empática y reflexiva con los docentes sobre la práctica pedagógica?			X		X		X		X		
		Ética y compromiso	51. ¿Promueve el bienestar socioemocional a los docentes durante el trabajo pedagógico?			X		X		X		X		
			52. ¿Fomenta en los docentes compromisos de trabajo colegiado y colaborativo?			X		X		X		X		
		Comunicarse horizontal	53. ¿Desarrolla una comunicación asertiva y tolerante con los docentes?			X		X		X		X		
			54. ¿Practica las habilidades blandas al comunicarse con los docentes?			X		X		X		X		

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Gestión del trabajo educativo	Organización del trabajo educativo	37. ¿Coordina con sus pares y actores educativos para la planificación de actividades pedagógicas?			X		X		X		X			
			38. ¿Planifica su trabajo educativo teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?			X		X		X		X			
		Desarrollo del trabajo educativo	39. ¿Participa con responsabilidad en las actividades pedagógicas propuestas por la institución?			X		X		X		X			
			40. ¿Desarrolla actividades pedagógicas de alta demanda cognitiva y pertinentes con los estudiantes?			X		X		X		X			
		Evaluación el trabajo educativo	41. ¿Analiza las evidencias de aprendizaje evaluando desde un enfoque formativo?			X		X		X		X			
			42. ¿Realiza la retroalimentación de los aprendizajes a partir de un diálogo reflexivo?			X		X		X		X			
	Gestión de estrategias didácticas	Métodos y recursos	43. ¿Utiliza métodos activos en el desarrollo de los procesos enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X			
			44. ¿Usa recursos didácticos en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizajes?			X		X		X		X			

		Técnicas y Procedimientos	45. ¿Emplea técnicas participativas en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje?			X		X		X		X	
			46. ¿Muestra dominio de estrategias para presentar las actividades de manera secuencial en la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	
		Procesos de enseñanza aprendizaje	47. ¿Aplica los procesos pedagógicos en el desarrollo de su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	
			48. ¿Considera la secuencia de los procesos didácticos al desarrollar su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	
	Gestión de materiales didácticos	Conocimientos	49. ¿Conoce los materiales didácticos y su uso en el desarrollo de las actividades pedagógicas?			X		X		X		X	
			50. ¿Selecciona los materiales didácticos según su importancia en los procesos de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X	
		Elaboración	51. ¿Elabora material didáctico según el contenido pedagógico de la actividad de aprendizaje?			X		X		X		X	
			52. ¿Utiliza recursos de la comunidad para la construcción de un material didáctico?			X		X		X		X	
		Clasificación	53. ¿Selecciona los materiales didácticos estructurados según su función en el proceso de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X	
			54. ¿Utiliza materiales didácticos no estructurados que existen en su comunidad en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:

OCTAVIO FERMIN BADA QUISPE

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

2.2. Post-grado

Maestría:

MESTRO EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

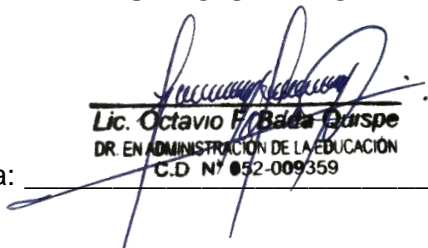
Doctorado:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. Institución donde trabaja:

I.E. N° 88388 SAN LUIS DE LA PAZ - NUEVO CHIMBOTE

Firma: _____


Lic. Octavio F. Bada Quispe
DR. EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
C.D. N° 052-009359

Teléfono: 954414130

**GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SOBRE
ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
(JUICIO DE EXPERTO)**

Criterios:

Validez del contenido, mediante la *coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

Instrucciones:

En las columnas *existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem*, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI___ NO___ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para ser aplicado a docentes de educación primaria), y hoja de datos de identificación del experto

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Actitud de saber conocer	Programa curricular de educación básica	55. ¿Conoce las definiciones claves que sustentan el Currículo Nacional de educación básica?			X		X		X		X			
			56. ¿Comprende los enfoques de las áreas y el sentido de la competencia?			X		X		X		X			
		Planificación curricular anual	57. ¿Domina los elementos que contiene una situación de aprendizaje?			X		X		X		X			
			58. ¿Identifica los procesos de planificar experiencias de aprendizaje a partir de las necesidades de los estudiantes?			X		X		X		X			
		Estrategias metodológicas	59. ¿Domina algunos métodos activos y técnicas del proceso de la enseñanza?			X		X		X		X			
			60. ¿Conoce el proceso para la secuencia de pasos que se sigue para resolver situaciones de aprendizaje en el aula?			X		X		X		X			
	Actitud de saber hacer	Resolución de problemas	61. ¿Usa la creatividad para resolver problemas pedagógicos identificados en los docentes?			X		X		X		X			
			62. ¿Realiza reuniones colegiadas para promover el trabajo en equipo en diversas acciones pedagógicas?			X		X		X		X			
		Secuencia didáctica de una sesión de clase	63. ¿Orienta sobre los procesos didácticos a tener en cuenta en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X			
			64. ¿Capacita a los docentes sobre los procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X			

Actitud de saber ser	Elaboración de materiales didácticos	65. ¿Brinda información a los docentes sobre la elaboración de material didáctico para la enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
		66. ¿Orienta a los docentes sobre la diversidad de recursos de la comunidad que puedan ser usados en la elaboración de material didáctico?			X		X		X		X		
	Amable y reflexivo	67. ¿Muestra apertura hacia los docentes para escucharlos y tomar decisiones pertinentes?			X		X		X		X		
		68. ¿Actúa de manera empática y reflexiva con los docentes sobre la práctica pedagógica?			X		X		X		X		
	Ética y compromiso	69. ¿Promueve el bienestar socioemocional a los docentes durante el trabajo pedagógico?			X		X		X		X		
		70. ¿Fomenta en los docentes compromisos de trabajo colegiado y colaborativo?			X		X		X		X		
	Comunicarse horizontal	71. ¿Desarrolla una comunicación asertiva y tolerante con los docentes?			X		X		X		X		
		72. ¿Practica las habilidades blandas al comunicarse con los docentes?			X		X		X		X		

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Gestión del trabajo educativo	Organización del trabajo educativo	55. ¿Coordina con sus pares y actores educativos para la planificación de actividades pedagógicas?			X		X		X		X			
			56. ¿Planifica su trabajo educativo teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?			X		X		X		X			
		Desarrollo del trabajo educativo	57. ¿Participa con responsabilidad en las actividades pedagógicas propuestas por la institución?			X		X		X		X			
			58. ¿Desarrolla actividades pedagógicas de alta demanda cognitiva y pertinentes con los estudiantes?			X		X		X		X			
		Evaluación el trabajo educativo	59. ¿Analiza las evidencias de aprendizaje evaluando desde un enfoque formativo?			X		X		X		X			
			60. ¿Realiza la retroalimentación de los aprendizajes a partir de un diálogo reflexivo?			X		X		X		X			
	Gestión de estrategias didácticas	Métodos y recursos	61. ¿Utiliza métodos activos en el desarrollo de los procesos enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X			
			62. ¿Usa recursos didácticos en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizajes?			X		X		X		X			

	Técnicas y Procedimientos	63. ¿Emplea técnicas participativas en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje?			X		X		X		X			
		64. ¿Muestra dominio de estrategias para presentar las actividades de manera secuencial en la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X			
		Procesos de enseñanza aprendizaje	65. ¿Aplica los procesos pedagógicos en el desarrollo de su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
			66. ¿Considera la secuencia de los procesos didácticos al desarrollar su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		
	Gestión de materiales didácticos	Conocimientos	67. ¿Conoce los materiales didácticos y su uso en el desarrollo de las actividades pedagógicas?			X		X		X		X		
			68. ¿Selecciona los materiales didácticos según su importancia en los procesos de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
		Elaboración	69. ¿Elabora material didáctico según el contenido pedagógico de la actividad de aprendizaje?			X		X		X		X		
			70. ¿Utiliza recursos de la comunidad para la construcción de un material didáctico?			X		X		X		X		
		Clasificación	71. ¿Selecciona los materiales didácticos estructurados según su función en el proceso de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
			72. ¿Utiliza materiales didácticos no estructurados que existen en su comunidad en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X		

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido: SABINA EDELMIRA CALDERÓN PINGO

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad: LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

2.2. Post-grado

Maestría: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.

Doctorado: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. Institución donde trabaja: 88349 "PEDRO PABLO LÓPEZ GONZÁLES"

Firma: _____



Dra. Sabina E. Calderón Pingo
DIRECTORA

Teléfono: 957882164

**GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA ENCUESTA SOBRE
ACOMPañAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE
(JUICIO DE EXPERTO)**

Criterios:

Validez del contenido, mediante la *coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre las dimensiones y los indicadores, existe coherencia entre los indicadores y los Ítems, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem.*

Instrucciones:

En las columnas *existe coherencia entre la variable y las dimensiones, existe coherencia entre los ítems y las dimensiones, la redacción es clara, precisa y comprensible y la opción de respuesta tiene relación con el ítem*, indicar con una (X) la opción seleccionada de acuerdo a las categorías: SI___ NO___ la relación de cada aspecto con el ítem, en función de las variables; si lo cree conveniente incorpore sus observaciones.

Se anexan: formato de validación de los instrumentos (para ser aplicado a docentes de educación primaria), y hoja de datos de identificación del experto

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL DEL DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Actitud de saber conocer	Programa curricular de educación básica	73. ¿Conoce las definiciones claves que sustentan el Currículo Nacional de educación básica?			X		X		X		X			
			74. ¿Comprende los enfoques de las áreas y el sentido de la competencia?			X		X		X		X			
		Planificación curricular anual	75. ¿Domina los elementos que contiene una situación de aprendizaje?			X		X		X		X			
			76. ¿Identifica los procesos de planificar experiencias de aprendizaje a partir de las necesidades de los estudiantes?			X		X		X		X			
		Estrategias metodológicas	77. ¿Domina algunos métodos activos y técnicas del proceso de la enseñanza?			X		X		X		X			
			78. ¿Conoce el proceso para la secuencia de pasos que se sigue para resolver situaciones de aprendizaje en el aula?			X		X		X		X			
	Actitud de saber hacer	Resolución de problemas	79. ¿Usa la creatividad para resolver problemas pedagógicos identificados en los docentes?			X		X		X		X			
			80. ¿Realiza reuniones colegiadas para promover el trabajo en equipo en diversas acciones pedagógicas?			X		X		X		X			
		Secuencia didáctica de una sesión de clase	81. ¿Orienta sobre los procesos didácticos a tener en cuenta en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X			
			82. ¿Capacita a los docentes sobre los procesos pedagógicos de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X			

	Elaboración de materiales didácticos	83. ¿Brinda información a los docentes sobre la elaboración de material didáctico para la enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X		
		84. ¿Orienta a los docentes sobre la diversidad de recursos de la comunidad que puedan ser usados en la elaboración de material didáctico?			X		X		X		X		
	Amable y reflexivo	85. ¿Muestra apertura hacia los docentes para escucharlos y tomar decisiones pertinentes?			X		X		X		X		
		86. ¿Actúa de manera empática y reflexiva con los docentes sobre la práctica pedagógica?			X		X		X		X		
	Ética y compromiso	87. ¿Promueve el bienestar socioemocional a los docentes durante el trabajo pedagógico?			X		X		X		X		
		88. ¿Fomenta en los docentes compromisos de trabajo colegiado y colaborativo?			X		X		X		X		
	Comunicarse afectiva y efectiva	89. ¿Desarrolla una comunicación asertiva y tolerante con los docentes?			X		X		X		X		
		90. ¿Practica las habilidades blandas al comunicarse con los docentes?			X		X		X		X		

CUADRO DE VALIDACIÓN DE LA ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta		Existe coherencia entre la variable y las dimensiones		Existe coherencia entre los ítems y las dimensiones		La redacción es clara, precisa y comprensible		La opción de respuesta tiene relación con el ítem		Observaciones	
				SI	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
DESEMPEÑO DOCENTE	Gestión del trabajo educativo	Organización del trabajo educativo	73. ¿Coordina con sus pares y actores educativos para la planificación de actividades pedagógicas?			X		X		X		X			
			74. ¿Planifica su trabajo educativo teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los estudiantes?			X		X		X		X			
		Desarrollo del trabajo educativo	75. ¿Participa con responsabilidad en las actividades pedagógicas propuestas por la institución?			X		X		X		X			
			76. ¿Desarrolla actividades pedagógicas de alta demanda cognitiva y pertinentes con los estudiantes?			X		X		X		X			
		Evaluación el trabajo educativo	77. ¿Analiza las evidencias de aprendizaje evaluando desde un enfoque formativo?			X		X		X		X			
			78. ¿Realiza la retroalimentación de los aprendizajes a partir de un diálogo reflexivo?			X		X		X		X			
	Gestión de estrategias didácticas	Métodos y recursos	79. ¿Utiliza métodos activos en el desarrollo de los procesos enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X			
			80. ¿Usa recursos didácticos en el desarrollo de los procesos de la enseñanza aprendizajes?			X		X		X		X			

		Técnicas y Procedimientos	81. ¿Emplea técnicas participativas en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje?			X		X		X		X	
			82. ¿Muestra dominio de estrategias para presentar las actividades de manera secuencial en la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	
		Procesos de enseñanza aprendizaje	83. ¿Aplica los procesos pedagógicos en el desarrollo de su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	
			84. ¿Considera la secuencia de los procesos didácticos al desarrollar su sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	
	Gestión de materiales didácticos	Conocimientos	85. ¿Conoce los materiales didácticos y su uso en el desarrollo de las actividades pedagógicas?			X		X		X		X	
			86. ¿Selecciona los materiales didácticos según su importancia en los procesos de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X	
		construcción	87. ¿Elabora material didáctico según el contenido pedagógico de la actividad de aprendizaje?			X		X		X		X	
			88. ¿Utiliza recursos de la comunidad para la construcción de un material didáctico?			X		X		X		X	
		clasificación	89. ¿Selecciona los materiales didácticos estructurados según su función en el proceso de enseñanza aprendizaje?			X		X		X		X	
			90. ¿Utiliza materiales didácticos no estructurados que existen en su comunidad en el desarrollo de la sesión de aprendizaje?			X		X		X		X	

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ENCUESTA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:

BAUDILIA VICTORIA ROBLES RUIZ

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad: **BACHILLER EN EDUCACIÓN**

2.2. Post-grado

Maestría: **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

Doctorado:

DOCTORA EN EDUCACIÓN

2. Institución donde trabaja:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 89013

Firma: ____



Baudilia V. Robles Ruiz
Dña. BAUDILIA V. ROBLES RUIZ
DIRECTORA

Teléfono: 943935444 / 930221699

Prueba piloto del instrumento "Acompañamiento a la competencia profesional"

Sujetos	Ítems / reactivos / Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	75
2	5	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	5	5	5	0	0	0	5	0	0	0	0	5	5	5	5	5	0	50
6	5	5	5	0	5	0	0	5	5	0	0	0	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
8	0	0	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	5	0	5	0	0	0	60
13	5	5	5	0	0	5	5	5	5	0	0	0	5	5	5	5	5	5	65
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	10
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
17	5	5	5	5	5	0	0	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	5	5	0	0	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	70
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	80
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	85
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	50
26	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
29	5	5	0	5	5	5	5	5	5	0	5	0	5	5	0	5	5	0	65
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	5	5	5	5	5	5	75
VARIANZA	2.3	2.9	3.5	4.0	4.0	4.5	4.5	2.3	4.0	6.0	6.0	6.0	1.6	2.9	2.9	2.9	2.3	3.5	504.6
TOTAL	65.8																		

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T} \right)$$

$\alpha =$	$\frac{18}{17}$	1	$\frac{65.8}{504.6}$
$\alpha =$	1.0588235	1	0.130306
$\alpha =$	1.0588235	0.869694467	
$\alpha =$	0.920853		

Prueba piloto del instrumento "Desempeño docente"

Sujetos	Ítems / reactivos / Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	85
2	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	5	5	5	0	5	5	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	80
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	0	5	0	5	75
7	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
8	5	5	5	5	5	5	5	0	0	5	5	5	5	5	0	0	5	0	65
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
10	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	80
11	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	80
13	0	0	0	0	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	0	0	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	85
18	5	5	0	0	0	5	5	0	0	0	5	5	5	0	0	0	5	5	45
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
21	5	5	5	0	0	0	5	5	5	5	0	5	0	0	5	0	0	0	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
23	0	5	0	5	5	0	0	5	5	5	0	0	5	0	0	0	5	0	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
29	0	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	75
30	0	0	5	5	0	5	0	0	5	0	5	5	5	5	5	5	0	0	50
VARIANZA	2.9	1.6	2.9	4.0	2.3	1.6	2.3	3.5	4.0	2.9	1.6	0.8	1.6	2.9	3.5	5.3	3.5	4.9	239.6
TOTAL	51.6																		

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{18}{17} \left(1 - \frac{51.6}{239.6} \right)$$

$$\alpha = 1.0588235 \left(1 - 0.215536 \right)$$

$$\alpha = 1.0588235 \left(0.784463768 \right)$$

$$\alpha = 0.8306087$$

Anexo N° 04: Cálculo del tamaño de la muestra

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 1200}{0.05^2 (1200 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{0.96 * 1200}{2.9975 + 0.96}$$

$$n = \frac{1152}{3.9575}$$

$$n = 291.09$$

Leyenda:

N = Tamaño de la población

n = Tamaño de la muestra

p = Probabilidad a favor

q = Probabilidad en contra

z = Nivel de confianza

e = Margen de error permitido

Anexo N° 05: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación.



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación Ancash

Unidad de Gestión
Educativa Local Santa



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Nuevo Chimbote, 03 de agosto del 2021

SEÑOR:

PEDRO GUILLERMO VEGA ANGELES

PRESENTE.

ASUNTO: AUTORIZA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO
DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

REF. : EXP. 14374 – SOLICITUD

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, por ser un estudio de relevancia para el sector educativo de nuestra institución, se AUTORIZA la aplicación del instrumento de investigación, del estudio denominado: “Acompañamiento a la competencia profesional y el desempeño docente en el distrito de Nuevo Chimbote. Ancas 2021”, la cual dependerá de la disponibilidad de los directores para la aplicación de la encuesta a los docentes de la institución educativa a su cargo.

Atentamente,



DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SANTA
CHIMBOTE

Anexo N° 06: Pantallazo de la base de datos.

VARIABLE				ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL								
Sujetos	VARIABLES INTERVINIENTES			Items / reactivos / Preguntas								
				D1= Actitud de saber conocer			D2= Actitud de saber hacer			D3= Actitud de saber ser		
	SEXO	T.S	C.L	PE	F.G	PROM	PE	F.G	PROM	PE	F.G	PROM
1	2	3	1	5	1.5	3.3	4	2.3	3.2	3.3	3.5	3.4
2	2	2	1	4.2	1.5	2.8	3	2.3	2.7	4.2	3.5	3.9
3	1	1	1	4.2	1.5	2.8	3	2.3	2.7	3	3.5	3.3
4	2	3	2	3.3	1.5	2.4	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
5	2	1	2	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
6	1	1	2	3.3	1.5	2.4	3	2.3	2.7	5	3.5	4.3
7	1	3	1	5	1.5	3.3	4	2.3	3.2	5	3.5	4.3
8	2	3	1	5	1.5	3.3	4	2.3	3.2	5	3.5	4.3
9	1	3	1	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
10	1	3	1	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
11	2	1	2	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
12	1	2	1	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
13	1	3	1	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
14	1	1	2	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3
15	2	3	1	5	1.5	3.3	5	2.3	3.7	5	3.5	4.3

VARIABLE				DESEMPEÑO DOCENTE								
Sujetos	VARIABLES INTERVINIENTES			Items / reactivos / Preguntas								
				D1= Gestión del trabajo educativo			D2= Gestión de estrategias didácticas			D3= Gestión de materiales didácticos		
	SEXO	T.S	C.L	PE	F.G	PROM	PE	F.G	PROM	PE	F.G	PROM
1	2	3	1	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
2	2	2	1	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
3	1	1	1	4.2	2.3	3.3	5	3	4.0	5	3.4	4.2
4	2	3	2	5	2.3	3.7	4.2	3	3.6	5	3.4	4.2
5	2	1	2	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
6	1	1	2	5	2.3	3.7	4.2	3	3.6	5	3.4	4.2
7	1	3	1	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
8	2	3	1	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
9	1	3	1	4.2	2.3	3.3	5	3	4.0	5	3.4	4.2
10	1	3	1	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
11	2	1	2	4.2	2.3	3.3	5	3	4.0	4.2	3.4	3.8
12	1	2	1	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
13	1	3	1	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
14	1	1	2	5	2.3	3.7	5	3	4.0	5	3.4	4.2
15	2	3	1	4.2	2.3	3.3	5	3	4.0	5	3.4	4.2

Anexo N° 07 Desarrollo de la propuesta.

Taller virtual: “Definiciones claves que sustenta el perfil de egreso”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. **UGEL** : Santa
- 1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.
- 1.3. **Participantes** : Todos los directores de las instancias educacionales de la jurisdicción.
- 1.4. **Duración** : 4 h.

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito del taller:

Fortalecer el desempeño pedagógico de los directivos en la vinculación de los componentes del currículo nacional a través de un análisis crítico, interactivo y participativo, confrontando los sustentos teóricos con el desarrollo en la práctica didáctica de los maestros que gestionan el aprendizaje en los estudiantes.

Productos del taller:

- Elabora un organizador gráfico con la vinculación de los componentes del currículo que permita visualizar los once aprendizajes fundamentales.

Materiales:


- Currículo nacional de educación básica.
- Malla curricular de educación primaria.
- Separatas sobre las definiciones claves del currículo.

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Padlet, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	En sala principal: <ul style="list-style-type: none">▪ Saludo y bienvenida a todos los participantes.▪ Brinda orientaciones para que participen en la actividad motivadora: “Uso innovador de las herramientas” para presentarse en forma individual y creativa ante los participantes	Plataforma ZOOM.	Prueba de entrada desarrollada en formulario google.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dale un tiempo prudencial para que puedan realizar el trabajo en equipo. ▪ Ahora pide que regresen a la sala principal del ZOOM. ▪ Pídeles que compartan sus respuestas a las preguntas planteadas anteriormente. 	Word	
<p>Bloque II</p>	<p>Acercamiento a la teoría</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Recuérdales que volverán a trabajar en equipo según los grupos que se han conformado. ▪ Coméntales que a cada grupo se le asignará un material digital (separata) relacionado con el tema, a través de Chat del ZOOM, debe descargarlo y luego ser leído y analizado por los miembros del equipo, luego deben organizar la información en un organizador visual para ser compartida con sus colegas; el cual será referente para enriquecer su trabajo. Coméntales que cuando presenten la información deben apoyarse en el material leído. ▪ Asigna al azar a cada grupo el material digital: <ul style="list-style-type: none"> ★ Grupo 1: Analizar y explicar críticamente los componentes del CNEB: (<i>Los desafíos para la educación y las características de egreso</i>). ★ Grupo 2: Analizar y explicar críticamente los componentes del CNEB: (<i>Los enfoques transversales que se desarrollan durante las etapas de la educación</i>). ★ Grupo 3: Analizar y explicar críticamente los componentes del CNEB: (<i>Las definiciones clave del currículo: "Competencias, capacidades, desempeños y estándares"</i>).  <ul style="list-style-type: none"> ★ Grupo 4: Analizar y explicar críticamente los componentes del CNEB: (<i>La organización de la educación y los planes de la malla curricular</i>). ★ Grupo 5: Analizar y explicar críticamente los componentes del CNEB: (<i>Lineamientos pedagógicos para la movilización de competencias</i>). ★ Grupo 6: Analizar y explicar críticamente los componentes del CNEB: (<i>Lineamientos para adecuar y diversificar el currículo</i>). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingresa a cada uno de los grupos de trabajo y acompáñalos en la lectura, análisis y organización de la información. Recuérdales que en la presentación de su trabajo deben apoyarse en el material revisado. ▪ Brinda un tiempo prudencial para esta actividad. ▪ Organiza al azar la presentación de la información revisada. ▪ Pide que regresen a la sala principal de la plataforma ZOOM. ▪ Pídeles que compartan su trabajo haciendo uso de "compartir pantalla" de la plataforma ZOOM, recuérdales que esta servirá como referente para mejorar su trabajo. ▪ Pide el aporte puntual sobre cada trabajo presentado, a través de la participación voluntaria. ▪ Invita a los participantes a registrar en cintas adhesivas del Padlet ideas fuerza de lo aprendido. 	<p>Material digital (separatas)</p> <p>Laptop</p> <p>Padlet</p>	<p>Organizador visual de cada tema del trabajo en grupos pequeños.</p>
<p>Bloque III</p>	<p>Aplicación de lo aprendido</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide que en grupos pequeños elabora un organizador gráfico que expliquen los componentes claves del currículo nacional. ▪ Pide elabora una propuesta de vinculación de los componentes de un currículo que sustenta el perfil de egreso de los alumnos al finalizar su educación básica. ▪ Acuerda con los participantes para que suban su trabajo al DRIVE, para su respectiva revisión y retroalimentación oportuna en horarios distintos al taller. 	Laptop y PowerPoint	<p>Organizador gráfico componente s del currículo.</p> <p>Propuestas de vinculación</p>



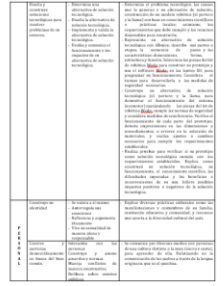
- Experiencias de aprendizaje de V ciclo de primaria
- Cartilla de planificación.
- Cuadernos de trabajo.

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Padlet, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	<p>En sala principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Saludo y bienvenida a todos los participantes. ▪ Participan en la actividad motivadora “La ruleta de los nombres” explícales que de manera voluntaria pueden presentar al participante que salió su nombre en la ruleta, a partir de su imaginación. <p>Organización del aula virtual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que para lograr el propósito es importante organizarnos de manera conjunta. ▪ Organiza a los participantes en grupos, mostrándolo el registro de grupos en una diapositiva y explícales servirá para el trabajo en sala de grupos pequeños. ▪ Pídeles propongan las normas de convivencia en la sala virtual y que es importante que todos lo cumplan durante el desarrollo del taller. (escribelas en una diapositiva) ▪ Solicita que escriban sus expectativas del taller haciendo uso del muro de Jamboard. ▪ Se envía el link de la prueba de entrada al chat del ZOOM, que está en google forms. ▪ Diles que tendrán 10 minutos para resolver las preguntas de la prueba de entrada. <p>Presentación del propósito y producto del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialoga con los directivos sobre el propósito y los productos del taller, pide que si tiene alguna duda consulten para clarificar y puedan comprender la finalidad de este taller. <p>Propósito:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>Favorecer el desarrollo de capacidades en los directivos relacionado a las etapas de una planificación de unidades didácticas tomando como punto de partida las necesidades que permitan formular la situación significativa y secuenciar las actividades para el logro de los aprendizajes.</p> </div> <p>Productos del taller:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>Planifica una unidad de aprendizaje teniendo en cuenta las necesidades identificadas según las evidencias de comunicación y matemática.</p> <p>Formula una situación significativa, teniendo en cuenta sus elementos y organiza la secuencia de sesiones.</p> </div> <p>Recuperación de saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coméntales que a cada grupo se ha conformado, se le hará entrega de una pregunta sobre la planificación curricular que vienen trabajando en la actualidad. ▪ Preséntales las siguientes preguntas en carteles: 	<p>Plataforma ZOOM.</p> <p>Jamboard</p> <p>Prueba de entrada</p> <p>Carteles en PowerPoint</p>	<p>Prueba de entrada desarrollada en formulario google.</p>

	<div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0ffe0;">¿Qué entiendes por planificación curricular?</div> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0ffe0;">¿Qué consideras al momento de planificar?</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-bottom: 10px;"> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0ffe0;">¿Qué acciones seguimos usualmente al planificar?</div> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0ffe0;">¿Qué relación existe entre la planificación y la evaluación?</div> </div> <div style="border: 1px solid green; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0ffe0; margin: 0 auto; width: 150px; text-align: center;">¿Cómo formulas una situación significativa?</div> <p>▪ Preséntales la estrategia SQA:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">¿Qué sé?</th> <th style="width: 33%;">¿Qué quisiera saber?</th> <th style="width: 33%;">¿Qué aprendí?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>▪ Envía a sala de grupos pequeños para que registren sus respuestas desde sus saberes previos, haciendo uso del Word.</p> <p>▪ Hez que retornen a sala principal y pídeles que compartan sus respuestas de manera voluntaria un representante por cada grupo pequeño.</p> <p>▪ Coméntales que sus respuestas conforman sus saberes previos y se clarificarán en cada momento del taller.</p>	¿Qué sé?	¿Qué quisiera saber?	¿Qué aprendí?				<p>Carteles en diapositiva</p> <p>Cartel de la estrategia SQA</p> <p>Word</p>	
¿Qué sé?	¿Qué quisiera saber?	¿Qué aprendí?							
<p>Desarrollo</p> <p>Bloque I</p>	<p>Análisis de algunas evidencias</p> <p>▪ Preséntales algunas evidencias de planificación curricular de los docentes, recogidas durante el monitoreo en el aula.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;">    </div> <p>▪ Pídeles que ingresen a sala de grupo pequeño y acompaña este proceso, garantiza que todos sus integrantes participen desde lo que ellos saben.</p> <p>▪ Pídeles que observen la planificación presentada, pregúntales y que contesten haciendo uso del Word:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la estructura de esta planificación? ¿Qué elementos del currículo ha tenido en cuenta para planificar? ¿Cómo ha planteado la situación significativa? ¿Ha considerado los productos de la planificación? ¿Cómo ha organizado la secuencia de actividades en esta planificación? ¿Cómo ha planteado la evaluación de los aprendizajes? <p>▪ Pídeles que compartan sus respuestas a las preguntas planteadas anteriormente.</p>	<p>Evidencias de los estudiantes en PowerPoint</p> <p>Preguntas en PowerPoint</p>	<p>Organizado r gráfico sobre las preguntas</p>						
<p>Bloque II</p>	<p>Acercamiento a la teoría</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forma 5 grupos pequeños en la sala ZOOM de 10 integrantes. ▪ Se solicita a los participantes hacer una lectura de la página 11 hasta la página 16 (cartilla de planificación). ▪ A partir de la lectura se pide a los grupos que elaboren organizadores gráficos para representas sus informaciones (ideas fuerzas). <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">Procesos de planificación</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">Elementos de una Unidad</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">Características de una situación significativa</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">Precisión de un desempeño</div> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 150px; margin: 10px auto; text-align: center;">Secuencia de sesiones</div> <p>▪ Los grupos presentan en plenario sus ideas, para socializarlo con todos los participantes.</p>	<p>Lámina digital en PowerPoint</p>	<p>Organizado r visual sobre el análisis de evidencias y retroalimentación oportuna.</p>						

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indícales que se asignará el material digital a cada grupo a través del chat de la plataforma ZOOM. <ul style="list-style-type: none"> ♣ Grupo 1: Programa Curricular de Educación Primaria. ♣ Grupo 2: Orientaciones para una planificación exitosa. ♣ Grupo 3: Procesos de la planificación. ♣ Grupo 4: Cartilla de planificación. ♣ Grupo 5: Cuadernos de trabajo. ▪ Ingresa a cada uno de los grupos de trabajo y acompáñalos en la lectura, análisis y organización de la información. Recuérdales que en la presentación de su trabajo deben apoyarse en el material revisado. ▪ Brinda un tiempo prudencial para esta actividad. ▪ Pide que regresen a la sala principal de la plataforma ZOOM. ▪ Pídeles que compartan su trabajo haciendo uso de “compartir pantalla” de la plataforma ZOOM, recuérdales que esta servirá como referente para mejorar su trabajo. ▪ Pide el aporte puntual sobre cada trabajo presentado, a través de la participación voluntaria. ▪ Invita a los participantes a registrar en cintas adhesivas del Jamboard ideas fuerza de lo aprendido. 	<p>Material digital (separatas)</p> <p>Laptop</p> <p>Jamboard</p>					
<p>Bloque III</p>	<p>Aplicación de lo aprendido</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que ahora vamos a realizar la planificación de una unidad de aprendizaje y para ello deben tener los insumos necesarios. <ul style="list-style-type: none"> ♣ Malla curricular de educación primaria. ♣ Necesidades evidenciadas en comunicación y matemática. ♣ Cuadernillos de trabajo (MINEDU) ♣ Esquema de una unidad de aprendizaje. ▪ Coméntales que ahora van a trabajar los procesos de la planificación curricular. <div style="text-align: center;"> <p>Procesos de la planificación</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide que escriban el propósito de aprendizaje en el esquema de la unidad de aprendizaje. ▪ Pídeles que miren las necesidades de aprendizaje y según su análisis que prioricen que desempeños deben quedarse y cuáles deben ser retirados. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin: 10px 0;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%; padding: 5px;">¿Qué saben los estudiantes?</th> <th style="width: 50%; padding: 5px;">¿Qué les falta a los estudiantes?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisa el cuadernillo de trabajo y en base a ello precisa los desempeños que vamos a desarrollar en la unidad. ▪ Pide que formulen la situación significativa para la unidad de aprendizaje, teniendo en cuenta sus características. ▪ Formulan las evidencias de aprendizaje, teniendo en cuenta los desempeños de toda la competencia. 	¿Qué saben los estudiantes?	¿Qué les falta a los estudiantes?			<p>Archivos digitales</p> <p>Lámina digital</p> <p>Cuadro de logros y dificultades</p> <p>Esquema para los productos</p>	<p>Planificación de una unidad de aprendizaje</p>
¿Qué saben los estudiantes?	¿Qué les falta a los estudiantes?						

	COMPETENCIAS/ CAPACIDADES	DESEMPEÑOS	EVIDENCIA	INSTRUMENTO	Esquema de unidad de aprendizaje	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que deben seleccionar los instrumentos pertinentes para gestionar una valoración de las evidencias de trabajo del alumno. ▪ Elabora una secuencia de sesiones en base al reto de la situación significativa. ▪ Pide que en grupos pequeños consoliden su planificación curricular de la unidad de aprendizaje que han ido trabajado y los suban al DRIVE para su respectiva revisión y valoración. ▪ Acuerda con los participantes para que en una fecha próxima se realice la retroalimentación de su producto que subieron al drive. 					
CIERRE	<p>Contrastación de los saberes previos con el nuevo aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide a los participantes que reflexionen sobre los aprendizajes logrados durante el desarrollo del taller, contrasten sus saberes previos con su nuevo aprendizaje. ▪ Sugiere que los participantes escriban las ideas fuerzas en tarjetas y los coloquen en su mural para recordarlos siempre. ▪ Pide a los participantes que en una sola expresión den a conocer la utilidad del taller en su práctica profesional como líder de su IIEE y su compromiso para ponerlo en práctica. ▪ Envía el link de la encuesta de satisfacción que está en formulario google, a través del chat y dales un tiempo prudente para que lo resuelvan. ▪ Agradece la participación de cada uno de los participantes, coméntales que durante el acompañamiento se verificará la puesta en práctica de sus compromisos. 				Tarjetas con ideas fuerzas y compromisos	Tarjetas con Ideas fuerza.
					Encuesta de satisfacción (Google forms)	

Taller virtual: “Enfoque de las áreas y sentido de las competencias”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1. **UGEL** : Santa

1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.

1.3. **Participantes** : Directivos de las instituciones educativas de la jurisdicción.

1.4. **Duración** : 4 horas

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito:

Favorecer el desarrollo de capacidades en los directivos relacionado con la comprensión del enfoque de las áreas y el sentido de las competencias para que fortalezca a los docentes en la gestión de planificar actividades de aprendizaje y mejore el desarrollo de la enseñanza en su aula.

Productos del taller:

- Elabora un organizador visual sobre el enfoque de las áreas de aprendizaje direccionados con los lineamientos del currículo, que promueva la comprensión y aplicación de los enfoques en la planificación.
- Crea un organizador gráfico que sintetice el sentido de las competencias de cada área de aprendizaje.

Materiales:

- El currículo nacional de la educación básica.
- Malla curricular de educación primaria.
- Orientaciones sobre el análisis de los enfoques de áreas.


Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Jamboard, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	<p>En sala principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Saluda y bienvenida a todos los participantes. ▪ Participan en la actividad motivadora “Buscar el objeto de color” explícales que quien encuentra el color que se indica, realizará su presentación: Su nombre, su IE y su deseo en dos palabras para este taller. <p>Organización del aula virtual:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que para lograr el propósito es importante organizarnos de manera conjunta. ▪ Organiza a los participantes en grupos, mostrándolo el registro de grupos en una diapositiva y explícales servirá para el trabajo en sala de grupos pequeños. ▪ Pídeles propongan las normas de convivencia en la sala virtual y que es importante que todos lo cumplan durante el desarrollo del taller. (escribelas en una diapositiva) ▪ Solicita que escriban sus expectativas del taller haciendo uso del muro de Jamboard. ▪ Se envía el link de la prueba de entrada al chat del ZOOM, que está en google forms. ▪ Diles que tendrán 10 minutos para resolver las preguntas de la prueba de entrada. <p>Presentación del propósito y productos del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialoga con los directivos sobre el propósito y los productos del taller, pide que si tiene alguna duda consulten para clarificar y puedan comprender la finalidad de este taller. <p>Propósito:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Favorecer el desarrollo de capacidades en los directivos relacionado con la comprensión del enfoque de las áreas y el sentido de las competencias para que fortalezca a los docentes en la gestión de planificar actividades de aprendizaje y mejore el desarrollo de la enseñanza en su aula.</p> </div>	<p>Plataforma ZOOM.</p> <p>Jamboard</p> <p>Prueba de entrada</p> <p>Carteles en PowerPoint</p>	<p>Prueba de entrada desarrollada en formulario google.</p>

	<p>Productos del taller:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>Elabora un organizador visual sobre el enfoque de las áreas de aprendizaje direccionados con los lineamientos del currículo, que promueva la comprensión y aplicación de los enfoques en la planificación. Crea un organizador gráfico que sintetice el sentido de las competencias de cada área de aprendizaje.</p> </div> <p>Recuperación de saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Coméntales que, a cada grupo conformado, se le hará entrega de una pregunta sobre el tema a desarrollar en este taller, para recuperar los saberes previos. Preséntales las siguientes preguntas en carteles: <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> Preséntales la estrategia SQA: <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">¿Qué sé?</th> <th style="width: 33%;">¿Qué quisiera saber?</th> <th style="width: 33%;">¿Qué aprendí?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 40px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Envía a sala de grupos pequeños para que registren sus respuestas desde sus saberes previos, haciendo uso del Word. Haz que retornen a sala principal y pídeles que compartan sus respuestas de manera voluntaria un representante por cada grupo pequeño. Coméntales que sus respuestas conforman sus saberes previos y se clarificarán en cada momento del taller. 	¿Qué sé?	¿Qué quisiera saber?	¿Qué aprendí?				<p>Carteles en diapositiva</p> <p>Cartel de la estrategia SQA</p> <p>Word</p>	
¿Qué sé?	¿Qué quisiera saber?	¿Qué aprendí?							
<p>Desarrollo</p> <p>Bloque I</p>	<p>Análisis de algunas evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> Preséntales algunas evidencias sobre el enfoque de las áreas de aprendizaje y el sentido de las competencias. <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;"> </div> <ul style="list-style-type: none"> Pídeles que ingresen a sala de grupo pequeño y acompaña este proceso, garantiza que todos sus integrantes participen desde lo que ellos saben. Pídeles que observen en cuadro de los enfoques curriculares de las diferentes áreas de aprendizaje presentada en la imagen, pregúntales y que contesten haciendo uso del Word: <ul style="list-style-type: none"> ¿Estos son los enfoques de las áreas curriculares? ¿Será suficiente esta presentación para comprender los enfoques de las áreas curriculares? ¿Qué más necesitamos analizar para comprender los enfoques de las áreas? ¿Conoces el sentido de las competencias de cada área? Pídeles que compartan sus respuestas a las preguntas planteadas anteriormente en la sala principal. 	<p>Evidencias de trabajos en PowerPoint</p> <p>Preguntas en PowerPoint</p>	<p>Organizador gráfico sobre las preguntas</p>						
<p>Bloque II</p>	<p>Acercamiento a la teoría</p> <ul style="list-style-type: none"> Forma 5 grupos pequeños en la sala ZOOM de 10 integrantes. 		<p>Organizador visual</p>						

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribuye las áreas que se encuentran en el currículo nacional para que lean la información sobre los enfoques de las áreas y el sentido de las competencias. ▪ A partir de la lectura se pide a cada grupo elabore un organizador gráfico para representas sus informaciones, según el área que le tocó. ▪ Envíales el material digital del currículo nacional y la programación curricular de primaria para que puedan buscar la información que requieren para su organizador gráfico. ▪ Ahora envía a todos los participantes a sala de grupos pequeños para que desarrollen su trabajo. ▪ Ingresa a cada uno de los grupos de trabajo y acompáñalos en la lectura, análisis y organización de la información. Recuérdales que en la presentación de su trabajo deben apoyarse en el material revisado. ▪ Brinda un tiempo prudencial para esta actividad. ▪ Pide que regresen a la sala principal de la plataforma ZOOM. ▪ Pídeles que compartan su trabajo haciendo uso de “compartir pantalla” de la plataforma ZOOM, recuérdales que esta servirá como referente para mejorar su trabajo. ▪ Pide el aporte puntual sobre cada trabajo presentado, a través de la participación voluntaria. ▪ Invita a los participantes a registrar en cintas adhesivas del Jamboard las ideas fuerza de lo aprendido. 	<p>Material digital</p> <p>Laptop</p> <p>Jamboard</p>													
<p>Bloque III</p>	<p>Aplicación de lo aprendido</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que ahora vamos a elaborar un organizador gráfico que nos ayude a entender los enfoques curriculares de las áreas de aprendizaje. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Programación curricular de primaria. ▪ Currículo nacional de educación. ▪ Coméntales que pueden utilizar el siguiente cuadro para organizar sus ideas que les servirá para su organizador gráfico. <div style="text-align: center;">  </div> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide que escriban el sentido de las competencias del área que les tocó haciendo uso de un cuadro comparativo. <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="padding: 5px;">AREA</th> <th style="padding: 5px;">COMPETENCIA</th> <th style="padding: 5px;">SENTIDO DE LA COMPETENCIA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide que en grupos pequeños consoliden su trabajo sobre el enfoque de las áreas curriculares y el sentido de las competencias y los suban al DRIVE para su respectiva revisión y valoración. ▪ Acuerda con los participantes para que en una fecha próxima se realice la retroalimentación de su producto que subieron al drive. 	AREA	COMPETENCIA	SENTIDO DE LA COMPETENCIA										<p>Archivos digitales</p> <p>Lámina de la propuesta de organizador gráfico</p> <p>Propuesta de cuadro comparativo</p>	<p>Organizador gráfico</p> <p>Cuadro comparativo</p>
AREA	COMPETENCIA	SENTIDO DE LA COMPETENCIA													
<p>CIERRE</p>	<p>Contrastación de los saberes previos con el nuevo aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide a los participantes que reflexionen sobre los aprendizajes logrados durante el desarrollo del taller, contrasten sus saberes previos con su nuevo aprendizaje. ▪ Sugiere que los participantes escriban las ideas fuerzas en tarjetas y los coloquen en su mural para recordarlos siempre. ▪ Pide a los participantes que en una sola expresión den a conocer la utilidad del taller en su práctica profesional como líder de su IIEE y su compromiso para ponerlo en práctica. 	<p>Tarjetas con ideas fuerzas y compromisos</p>	<p>Tarjetas con ldesa fuerza.</p>												

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Envía el link de la encuesta de satisfacción que está en formulario google, a través del chat y dales un tiempo prudente para que lo resuelvan. ▪ Agradece la participación de cada uno de los participantes, coméntales que durante el acompañamiento se verificará la puesta en práctica de sus compromisos. 	Encuesta de satisfacción (Google forms)	
--	---	---	--

Taller virtual: “Evaluación formativa y formulación de criterios de evaluación”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1. **UGEL** : Santa

1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.

1.3. **Participantes** : Todos los directores de las escuelas correspondientes a la jurisdicción.

1.4. **Duración** : 4 horas

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito:

Favorecer el desarrollo de capacidades en los directores relacionados a evaluación formativa y formulación de criterios de evaluación de los aprendizajes, a partir del análisis de evidencias; que les permita la elaborar de instrumentos de evaluación y la toma decisiones oportunas.

Productos del taller:

- Elabora un organizador visual sobre la vinculación entre la evaluación formativa y los criterios de evaluación.
- Formular criterios de evaluación a partir del análisis de los componentes del currículo y los productos de una experiencia de aprendizaje.

Materiales:

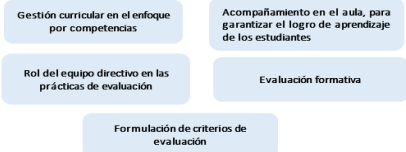
- Lineamientos del currículo nacional.
- Malla curricular de educación primaria.
- Experiencia de aprendizaje
- La gestión curricular y el currículo nacional.
- Evaluación formativa y la toman decisiones oportunas para la mejora de los aprendizajes.
- Rol del directivo y fomento de prácticas exitosas de evaluación.

- **Vídeo:** “La evaluación formativa” - Rebeca Anijovich.

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Padlet, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	<p>En sala principal:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Saludo y bienvenida a los participantes. ▪ Brinda orientaciones para que participen en la actividad motivadora “Directolandia” para realizar su presentación personal, anunciando su nombre, la institución en que trabaja y una acción de su liderazgo. ▪ Brinda un tiempo para cada uno se presente. <p>Organiza el aula virtual</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que para lograr el propósito es importante organizarnos de manera conjunta. ▪ Organiza a los participantes en grupos, mostrándolo el registro de grupos en una diapositiva y explícales servirá para el trabajo en sala de grupos pequeños. ▪ Pídeles propongan las normas de convivencia en la sala virtual y que es importante que todos lo cumplan durante el desarrollo del taller. (escribelas en una diapositiva) ▪ Solicita que escriban sus expectativas del taller haciendo uso del muro de Jamboard. ▪ Se envía el link de la prueba de entrada al chat del ZOOM, que está en google forms. ▪ Diles que tendrán 10 minutos para resolver las preguntas de la prueba de entrada. <p>Presentación del propósito y productos del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dialoga con los directivos sobre el propósito y los productos del taller, pide que si tiene alguna duda consulten para clarificar y puedan comprender la finalidad de este taller. <p>Propósito:</p> <p>Favorecer el desarrollo de capacidades en los directores relacionados a evaluación formativa y formulación de criterios de evaluación de los aprendizajes, a partir del análisis de evidencias; que les permita la elaborar de instrumentos de evaluación y la toma decisiones oportunas.</p> <p>Productos del taller:</p> <p>Elabora un organizador visual sobre la vinculación entre la evaluación formativa y los criterios de evaluación. Formular criterios de evaluación a partir del análisis de los componentes del currículo y los productos de una experiencia de aprendizaje.</p> <p>Recuperación de saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coméntales que, a cada grupo conformado, se le hará entrega de una pregunta sobre el tema a desarrollar en este taller, para recuperar los saberes previos. ▪ Preséntales las siguientes preguntas en carteles: 	<p>Plataforma ZOOM.</p> <p>Jamboard</p> <p>Prueba de entrada</p> <p>Carteles en PowerPoint</p> <p>Carteles en diapositiva</p>	<p>Prueba de entrada desarrollada en formulario google.</p>

	<p>miembros del equipo, luego deben organizar la información en un organizador visual para ser compartida con sus colegas; el cual será referente para enriquecer su trabajo. Coméntales que cuando presenten la información deben apoyarse en el material leído.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Asigna al azar a cada grupo el material digital: <ul style="list-style-type: none"> - Grupo 1: Gestión curricular en el enfoque por competencias. - Grupo 2: Currículo Nacional Cap. VII Orientaciones – Evaluación formativa. - Grupo 3: Evaluamos para tomar decisiones oportunas. - Grupo 4: Un rol del director en la planificación y evaluación. - Grupo 5: Criterios de evaluación para valorar las evidencias de aprendizaje. - Grupo 6: Evaluación formativa. ▪ Ingresa a cada uno de los grupos de trabajo y acompáñalos en la lectura, análisis y organización de la información. Recuérdales que en la presentación de su trabajo deben apoyarse en el material revisado. ▪ Brinda un tiempo prudencial para esta actividad. ▪ Organiza al azar la presentación de la información revisada. ▪ Pide que regresen a la sala principal de la plataforma ZOOM. ▪ Pídeles que compartan su trabajo haciendo uso de "compartir pantalla" de la plataforma ZOOM, recuérdales que esta servirá como referente para mejorar su trabajo. ▪ Pide el aporte de puntuales sobre cada trabajo presentado, a través de una participación voluntaria. ▪ Invita a los participantes a observar atentamente el video: "Evaluación formativa y criterios de evaluación" de Rebeca Anijovich. ▪ Invita a los participantes a registrar en cintas adhesivas del Padlet ideas fuerza de lo aprendido. ▪ Pide a los participantes que en relación a lo leído mejoren su propuesta para mejorar la valoración de las evidencias analizadas a partir de una evaluación formativa. ▪ Pídeles que se apoyen del CNEB y el Programa de Educación Primaria. 	<p>Material digital (separatas)</p> <p>Laptop</p> <p>Video</p> <p>Padlet</p>	<p>Organizador visual sobre la evaluación formativa y los criterios de evaluación</p>
<p>Bloque III</p>	<p>Aplicación de lo aprendido</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide a cada pequeño que elabore un organizador gráfico estableciendo la relación entre la evaluación formativa y los criterios de evaluación. ▪ Haciendo uso de una experiencia de aprendizaje, formulan los criterios de evaluación teniendo en cuenta las competencias, estándares, desempeños y productos de aprendizaje. ▪ Acuerda con los participantes para que suban su trabajo al DRIVE, para su respectiva revisión y retroalimentación oportuna en horarios distintos al taller. 		<p>Propuestas de estrategias para valorar las evidencias.</p>
<p>CIERRE</p>	<p>Contrastación de los saberes previos con el nuevo aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide a los participantes que reflexionen sobre los aprendizajes logrados durante el desarrollo del taller, contrasten sus saberes previos con su nuevo aprendizaje. ▪ Sugiere que los participantes escriban las ideas fuerza en tarjetas y los coloquen en su mural para recordarlos siempre. ▪ Pide a los participantes que en una sola expresión den a conocer la utilidad del taller en su práctica profesional como líder de su IIEE y su compromiso para ponerlo en práctica. ▪ Envía el link de la encuesta de satisfacción que está en formulario google, a través del chat y dales un tiempo prudente para que lo resuelvan. ▪ Agradece la participación de cada uno de los participantes, coméntales que durante el acompañamiento se verificará la puesta en práctica de sus compromisos. 	<p>Tarjetas con ideas fuerza y compromisos</p> <p>Encuesta de satisfacción (Google forms)</p>	<p>Tarjetas con ideas fuerza.</p>

Taller virtual: “Análisis de evidencias y retroalimentación oportuna”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

- 1.1. **UGEL** : Santa
- 1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.
- 1.3. **Participantes** : Todos los directores de las instancias educacionales de la jurisdicción.
- 1.4. **Duración** : 4 h.

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito:

Fortalecer las competencias y desempeños pedagógicas de los directivos relacionados a analizar las evidencias de los trabajos del alumno y el proceso de la retroalimentación oportuna, que les permita promover las mejoras de los aprendizajes.

Productos del taller:

- Elabora un organizador gráfico que sustente el análisis de las evidencias de aprendizaje que permita la devolución descriptiva de logros y dificultades encontradas en el aprendizaje del alumno.
- Elabora una propuesta de retroalimentación oportuna siguiendo los procesos de la escalera de Daniel Wilson, que sea aplicable por los docentes.

Materiales:



- Lineamientos para la evaluación formativa (Cap. VII del currículo nacional).
- Programa Curricular de Educación Primaria.
- Experiencia de aprendizaje
- La evaluación formativa y la retroalimentación.
- Modos de retroalimentar.
- Wilson Retroalimentación a través de la pirámide.
- Cinco principios de la evaluación formativa.
- RVM 093-2020 y RVM 094_2020 Evidencias de aprendizaje.
- Un vídeo sobre el valor formativo de una retroalimentación oportuna.

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Jamboard, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO						
Inicio	<p>En grupo clase:</p> <ul style="list-style-type: none"> Saludo y bienvenida a los directores presentes en la sala virtual. Indica que participarán de la dinámica: “La pelotita preguntona” para presentarse en forma individual y dar a conocer su nombre, IE en que labora, grado en que enseña y una cualidad o habilidad que ha desarrollado; propiciando un clima saludable y de respeto.: <p>Organización del aula virtual:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indica que para lograr el propósito es importante organizarnos de manera conjunta. Pídeles propongan las normas de convivencia en la sala virtual y que es importante que todos lo cumplan durante el desarrollo del taller. (escríbelas en una diapositiva) Solicita que escriban sus expectativas del taller haciendo uso del muro de Jamboard. Se envía el link de la prueba de entrada al chat del ZOOM para que lo resuelvan en 10 minutos. <p>Presentación del propósito y productos del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dialoga con los directivos sobre el propósito y los productos del taller, pide que si tiene alguna duda consulten para clarificar y puedan comprender la finalidad de este taller. <p>Propósito:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Fortalecer las competencias y desempeños pedagógicas de los directivos relacionados a analizar las evidencias de los trabajos del alumno y el proceso de la retroalimentación oportuna, que les permita promover las mejoras de los aprendizajes.</p> </div> <p>Productos del taller:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Elabora un organizador gráfico que sustente el análisis de las evidencias de aprendizaje que permita la devolución descriptiva de logros y dificultades encontradas en el aprendizaje del alumno.</p> <p>Elabora una propuesta de retroalimentación oportuna siguiendo los procesos de la escalera de Daniel Wilson, que sea aplicable por los docentes.</p> </div> <p>Recuperación de saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Pregúntales sobre cómo analizan y valoran las evidencias de aprendizajes y la retroalimentación que están realizando sus docentes en cada uno de los grados con sus estudiantes. Preséntales las siguientes frases en carteles: <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0f0ff;">RETROALIMENTACION</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0f0ff;">INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0f0ff;">EVIDENCIAS</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; background-color: #e0f0ff;">EVALUACIÓN FORMATIVA</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> Preséntales la estrategia SQA: <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 33%;">¿Qué sé?</th> <th style="width: 33%;">¿Qué quisiera saber?</th> <th style="width: 33%;">¿Qué aprendí?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 30px;"></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Envía a sala de grupos pequeños para que registren sus respuestas desde sus saberes previos, haciendo uso del Word. 	¿Qué sé?	¿Qué quisiera saber?	¿Qué aprendí?				<p>Plataforma ZOOM.</p> <p>Jamboard</p> <p>Prueba de entrada</p> <p>Laptop</p> <p>Carteles en PowerPoint</p> <p>Carteles en diapositiva</p> <p>Cartel de la estrategia SQA</p> <p>Word</p>	<p>Prueba de entrada desarrollada en formulario google.</p>
¿Qué sé?	¿Qué quisiera saber?	¿Qué aprendí?							

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hez que retornen a sala principal y pídeles que compartan sus respuestas de manera voluntaria un representante por cada grupo pequeño. ▪ Coméntales que sus respuestas forman parte de sus saberes previos y serán clarificados durante el desarrollo de la presente actividad. 		
<p>Desarrollo</p> <p>Bloque I</p>	<p>Análisis de algunas evidencias</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preséntales el siguiente cartel y la pregunta en PowerPoint.  <ul style="list-style-type: none"> ▪ Envía la RVM 093-2020 y la RVM 094-2020 para que ubique información sobre las evidencias de aprendizaje ▪ Muestrales algunas evidencias de los estudiantes e invítalos identificar si son o no evidencias de aprendizaje. ▪ Ahora presenta el siguiente cartel y la pregunta en PowerPoint.  <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingresa a cada grupo pequeño y acompaña este proceso, garantiza que todos sus integrantes participen desde lo que ellos saben. ▪ Pídeles que observen ambas láminas de las evidencias de aprendizaje, pregúntales y que contesten haciendo uso del Word: <ul style="list-style-type: none"> ¿Qué son las evidencias de aprendizaje? ¿Cómo y cuándo recogen evidencias de aprendizaje? ¿Qué aspectos tienen en cuenta para analizar las evidencias? ¿Qué entiendes por retroalimentar? ¿Cómo realizas la retroalimentación? ¿Para qué te sirve retroalimentar al estudiante? ▪ Orienta que sus respuestas pueden organizarlos usando gráficos de su interés. ▪ Pídeles que compartan sus respuestas a las preguntas planteadas anteriormente. 	<p>Evidencias de los estudiantes en PowerPoint</p> <p>Preguntas en PowerPoint</p>	<p>Organizad or gráfico sobre las preguntas</p>
<p>Bloque II</p>	<p>Acercamiento a la teoría</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Forma 6 grupos pequeños en la sala ZOOM de 10 integrantes. ▪ Coméntales que a cada grupo se le asignará un material digital (separata) relacionado con el tema, a través de Chat del ZOOM, debe descargarlo y luego ser leído y analizado por los miembros del equipo, luego deben organizar la información en un organizador visual para ser compartida con sus colegas; el cual será referente para enriquecer su trabajo. Coméntales que cuando presenten la información deben apoyarse en el material leído. ▪ Asigna al azar a cada grupo el material digital: <ul style="list-style-type: none"> - Grupo 1: Evaluación Formativa y Retroalimentación. - Grupo 2: Modos de retroalimentar – Rebeca Anijovich. - Grupo 3: Wilson Retroalimentación a través de la pirámide. - Grupo 4: Cinco principios de la evaluación formativa. - Grupo 5: RVM 093-2020 y RVM 094_2020 Evidencias de aprendizaje. - Grupo 6: Currículo Nacional – Cap_VII – Orientaciones para la evaluación formativa. 	<p>Material digital (separatas)</p>	<p>Organizad or visual sobre el análisis de evidencias y retroalimentación oportuna.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ingresa a cada uno de los grupos de trabajo y acompáñalos en la lectura, análisis y organización de la información. Recuérdales que en la presentación de su trabajo deben apoyarse en el material revisado. ▪ Brinda un tiempo prudencial para esta actividad. ▪ Organiza al azar la presentación de la información revisada. ▪ Pide que regresen a la sala principal de la plataforma ZOOM. ▪ Pídeles que compartan su trabajo haciendo uso de “compartir pantalla” de la plataforma ZOOM, recuérdales que esta servirá como referente para mejorar su trabajo. ▪ Pide el aporte puntual sobre cada trabajo presentado, a través de la participación voluntaria. ▪ Invita a los participantes a observar atentamente un video referido a la retroalimentación oportuna (Rebeca Anijovich). ▪ Invita a los participantes a registrar en cintas adhesivas del Jamboard ideas fuerza de lo aprendido. ▪ Pide a los participantes que en relación a lo leído mejoren su propuesta para analizar las evidencias y la retroalimentación de los aprendizajes. 	Laptop Video Jamboard	
Bloque III	<p>Aplicación de lo aprendido</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide que en grupos pequeños elabora un organizador gráfico que sustente el análisis de las evidencias de aprendizaje que permita la devolución descriptiva de logros y dificultades encontradas en el aprendizaje. ▪ Pide que en grupos elaboren una propuesta de retroalimentación oportuna siguiendo los pasos de la escalera de Daniel Wilson, que sea aplicable por los docentes de educación primaria. ▪ Acuerda con los participantes para que suban su trabajo al DRIVE, para su respectiva revisión y retroalimentación oportuna en horarios distintos al taller. 	PowerPoint PowerPoint	Organizador gráfico de análisis de evidencias. Propuestas de retroalimentación.
CIERRE	<p>Contrastación de los saberes previos con el nuevo aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide a los participantes que reflexionen sobre los aprendizajes logrados durante el desarrollo del taller, contrasten sus saberes previos con su nuevo aprendizaje. ▪ Sugiere que los participantes escriban las ideas fuerzas en tarjetas y los coloquen en su mural para recordarlos siempre. ▪ Pide a los participantes que en una sola expresión den a conocer la utilidad del taller en su práctica profesional como líder de su IIEE y su compromiso para ponerlo en práctica. ▪ Envía el link de la encuesta de satisfacción que está en formulario google, a través del chat y dales un tiempo prudente para que lo resuelvan. ▪ Agradece la participación de cada uno de los participantes, coméntales que durante el acompañamiento se verificará la puesta en práctica de sus compromisos. 	Tarjetas con ideas fuerzas y compromisos Encuesta de satisfacción (Google forms)	Tarjetas con Ideas fuerza.

Taller virtual: “Analizamos la competencia: Lee diversos tipos de textos en su lengua materna”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1. **UGEL** : Santa

1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.

1.3. **Participantes** : Los directores de las instancias educacionales de la jurisdicción.

1.4. Duración : 4 horas

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito:

Favorecer el desarrollo de capacidades en los directores relacionado al análisis y comprensión de competencia lectora, con la finalidad de planificar teniendo en cuenta los procesos didácticos.

Productos del taller:

- Elaborar una propuesta de secuencia didáctica para planificar actividades relacionado a la competencia lectora y construir el sentido local y global de un texto.

Materiales:

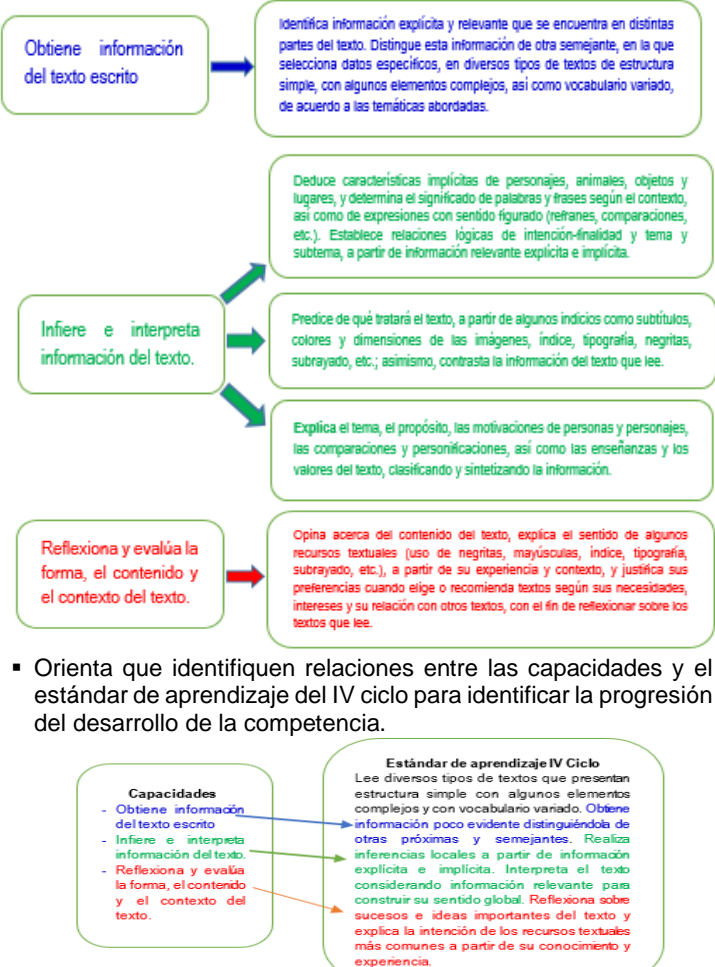
- Programa curricular de educación primaria – Área de Comunicación.
- Procesos didácticos de la competencia lectora.
- Comprensión lectora. Felipe Sayas, Solé y Tolchinsky
- Como mejoramos la comprensión a través de los textos.
- ¿Qué es leer?
- Texto argumentativo: Conservación del medio ambiente.
- Sugerencias para desarrollar la comprensión lectora.

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Jamboard, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	En sala principal: <ul style="list-style-type: none">▪ Saludo y bienvenida a los directores participantes.▪ Participan en la actividad motivadora “La pelotita preguntona” para presentarse en forma individual y dar a conocer su nombre, IE en que labora, grado en que enseña y una cualidad o habilidad que ha desarrollado; propiciando un clima saludable y de respeto.▪ Pide que cada participante se renombre en la sala para llamarlo por su nombre. Organización del aula virtual:	Plataforma ZOOM.	Prueba de entrada en formulario google.

	 <p>Obtiene información del texto escrito</p> <p>Identifica información explícita y relevante que se encuentra en distintas partes del texto. Distingue esta información de otra semejante, en la que selecciona datos específicos, en diversos tipos de textos de estructura simple, con algunos elementos complejos, así como vocabulario variado, de acuerdo a las temáticas abordadas.</p> <p>Infiere e interpreta información del texto.</p> <p>Deduce características implícitas de personajes, animales, objetos y lugares, y determina el significado de palabras y frases según el contexto, así como de expresiones con sentido figurado (refranes, comparaciones, etc.). Establece relaciones lógicas de intención-finalidad y tema y subtema, a partir de información relevante explícita e implícita.</p> <p>Predice de qué tratará el texto, a partir de algunos indicios como subtítulos, colores y dimensiones de las imágenes, índice, tipografía, negritas, subrayado, etc.; asimismo, contrasta la información del texto que lee.</p> <p>Explica el tema, el propósito, las motivaciones de personas y personajes, las comparaciones y personificaciones, así como las enseñanzas y los valores del texto, clasificando y sintetizando la información.</p> <p>Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y el contexto del texto.</p> <p>Opina acerca del contenido del texto, explica el sentido de algunos recursos textuales (uso de negritas, mayúsculas, índice, tipografía, subrayado, etc.), a partir de su experiencia y contexto, y justifica sus preferencias cuando elige o recomienda textos según sus necesidades, intereses y su relación con otros textos, con el fin de reflexionar sobre los textos que lee.</p> <p>▪ Orienta que identifiquen relaciones entre las capacidades y el estándar de aprendizaje del IV ciclo para identificar la progresión del desarrollo de la competencia.</p> <p>Estándar de aprendizaje IV Ciclo Lee diversos tipos de textos que presentan estructura simple con algunos elementos complejos y con vocabulario variado. Obtiene información poco evidente distinguiéndola de otras próximas y semejantes. Realiza inferencias locales a partir de información explícita e implícita. Interpreta el texto considerando información relevante para construir su sentido global. Reflexiona sobre sucesos e ideas importantes del texto y explica la intención de los recursos textuales más comunes a partir de su conocimiento y experiencia.</p> <p>Capacidades - Obtiene información del texto escrito - Infiere e interpreta información del texto. - Reflexiona y evalúa la forma, el contenido y el contexto del texto.</p>	<p>PowerPoint</p> <p>PowerPoint</p>	<p>Gráfico de la relación establecida a través de colores</p> <p>Gráfico de la relación establecida a través de colores</p> <p>Ideas fuerza sobre relaciones entre capacidad es-desempeños y capacidad es - estándar</p>
--	---	-------------------------------------	--

	<p>Antes de la lectura:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecimiento del propósito de la lectura: Es importante que el lector establezca sus propósitos de lectura, así podrá seleccionar las estrategias a utilizar. Pueden ser: <ul style="list-style-type: none"> - Leer para obtener una información, - Leer para seguir instrucciones - Leer para aprender - Leer para revisar un escrito propio - Leer por placer - Leer para comunicar un texto a un auditorio. ✓ Activación de los saberes previos: Es necesario que el docente active los saberes previos de sus estudiantes, pues estos ayudarán a activar y hacer conexiones con lo que saben del texto y tema que van a leer, para ello se orienta a los niños que lean el título, imágenes, subtítulos, estructura del texto, es importante que los alumnos verbalicen lo que conocen del texto que van a leer. Podría ayudarte con las siguientes preguntas: ¿han visto o leído antes este texto?, ¿dónde? ✓ Predicción sobre el contenido del texto: El establecimiento de predicciones se da durante toda la lectura. Para hacer predicciones sobre el contenido del texto antes de la lectura el niño se apoyará en el título, imágenes, organización del texto. Podrías preguntar: ¿de qué tratará el texto? <p>Durante la lectura:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En este momento, el lector debe ser capaz de construir una representación mental adecuada del texto escrito, recordarla y supervisar dicho proceso, es crucial el uso de estrategias para realizar con efectividad procesos de reconocimiento de palabras, interpretación de frases y párrafos, comprensión del texto y supervisar dicha comprensión. ✓ Para ello el lector debe: Identificar palabras que necesitan ser aclaradas. ✓ Inferir es decir "leer entre líneas, adivinar el pensamiento del que escribe". <p>Después de la lectura:</p> <p>Identificación de ideas más importantes y la construcción global del texto: El lector debe usar estrategias que le faciliten identificar las ideas principales y tema del texto.</p>		<p>Proceso didáctico construido</p> <p>Ideas fuerza sobre el proceso lector.</p>
	<p>Elaboración de la secuencia didáctica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que vamos a elaborar secuencias didácticas para enseñar la competencia lectora, y para ello se usará un texto argumentativo del 4to grado de primaria. ▪ Entrega un texto a cada grupo y acompaña el proceso de elaboración de las secuencias didácticas. ▪ Pide que compartan sus propuestas a través de la técnica del museo. Indica que registren en tarjetas sus aportes. ▪ Aclara dudas y de manera participativa construye ideas fuerza. ▪ Indícales que deben subir al drive su cuadro de análisis y la propuesta de secuencia didáctica para ser revisado y su respectiva retroalimentación, en horario distinto al taller. 		<p>Propuesta de secuencia didáctica</p>
<p>CIERRE</p>	<p>Contrastación de los saberes previos con el nuevo aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide a los participantes que reflexionen sobre los aprendizajes logrados durante el desarrollo del taller, contrasten sus saberes previos con su nuevo aprendizaje. ▪ Sugiere que los participantes escriban las ideas fuerza en tarjetas y los coloquen en su mural para recordarlos siempre. ▪ Pide a los participantes que en una sola expresión den a conocer la utilidad del taller en su práctica profesional como líder de su IIEE y su compromiso para ponerlo en práctica. ▪ Envía el link de la encuesta de satisfacción que está en formulario google, a través del chat y dales un tiempo prudente para que lo resuelvan. ▪ Agradece la participación de cada uno de los participantes, coméntales que durante el acompañamiento se verificará la puesta en práctica de sus compromisos. 	<p>Tarjetas con ideas fuerzas y compromisos</p> <p>Encuesta de satisfacción (Google forms)</p>	<p>Tarjetas con ideas fuerza.</p>

Taller virtual: “Análisis de la competencia: Resuelve problemas de cantidad”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1. **UGEL** : Santa

1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.

1.3. **Participantes** : Los directores de las instancias educacionales de la jurisdicción.

1.4. **Duración** : 4 horas

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito:

Favorecer el desarrollo de capacidades en los directores, relacionado al análisis y comprensión de “Resuelve problemas de cantidad”, que le permita planificar teniendo en cuenta los procesos didácticos.

Productos del taller:

- Elaborar una secuencia didáctica que permita enseñar la resolución de problemas de cantidad, a partir de actividades cotidianas.

Materiales:

- Malla Curricular de Educación Primaria.
- Cuaderno de trabajo de matemática - IV ciclo.
- Tablero del cien.
- Hoja con el problema: restas sencillas.

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Jamboard, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	En grupo clase: <ul style="list-style-type: none">▪ Saludo y bienvenida a los directores participantes.▪ Participan en la actividad motivadora “Dime que yo se tu nombre” para presentarse en forma individual y dar a conocer su nombre, IE en que labora, grado en que enseña y una cualidad o habilidad que ha desarrollado; propiciando un clima saludable y de respeto.▪ Pide que cada participante se renombre en la sala para llamarlo por su nombre. Organización del aula virtual:	Plataforma ZOOM.	Prueba de entrada en formulario google.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solicita que se ubiquen en la página 238 del programa curricular referido a Matemática sobre la resolución de problemas de cantidad. ▪ Indícales que lean las capacidades y los desempeños del 4to grado e identifiquen cuales se relacionan y las pinten del mismo color. ▪ En plenario verifica las relaciones correctas que se dan entre las capacidades y los desempeños. ▪ Indícales que lean el estándar del IV ciclo y que identifiquen en que parte de él se encuentran descritas las capacidades; que los pinten del color que les corresponde. ▪ En plenario verifica con los docentes el lugar correcto del estándar donde están descritas cada una de las capacidades. ▪ Dialoga con los docentes sobre las relaciones que se identificaron entre la competencia, capacidades, estándar y desempeños. ▪ Solicita a los docentes que formulen ideas fuerza sobre la lectura y lo escriban en posit del muro del padlet. <p>Aplicación didáctica de los procesos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En plenario recoge los saberes previos de los docentes sobre los procesos didácticos a través de las siguientes preguntas: ¿Cuáles son los procesos didácticos de matemática? ¿en qué consisten? ▪ Pide que registren su respuesta en el muro de jamboard. ▪ Preséntales en diapositivas los procesos didácticos de matemática. ▪ Menciónales que vivenciarán una actividad de matemática con la finalidad de identificar y comprender como se gestiona los procesos didácticos. El facilitador hará de docente y los participantes serán los estudiantes. <p>Desarrollo de la Vivenciación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preséntales el problema ¿cómo restamos? y a partir de ello gestiona los procesos didácticos: <p>Familiarización del problema.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Indícales que de manera personal y silenciosa lean el problema. Luego a través de preguntas promueve la comprensión del problema. Es importante que los directivos expresen con sus palabras el contexto del problema los datos, las preguntas. <p>Búsqueda y ejecución de estrategia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Promueve que algunos directivos comenten sus estrategias que utilizarán para resolver el problema. Para el momento de la ejecución de las estrategias entrega impreso a cada directivo el tablero del cien. ♣ Monitorea a los directivos, buscando siempre que te expliquen y demuestren en el tablero cómo funciona sus estrategias. Rétales a que busquen más de tres estrategias. (ANEXO 5) <p>Socialización de las representaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Pega el tablero del cien en tamaño grande en la pizarra. Invita a algunos docentes para que compartan sus estrategias en la pizarra. ♣ Promueve que una de las estrategias sea haciendo uso de la descomposición del número en decenas y unidades de sustraendo y de acuerdo a la descomposición se retroceda en el tablero. ♣ Proponles dos ejemplos para que validen la estrategia de la descomposición. Por ejemplo, pídeles que resten haciendo uso de la estrategia los números 94-32 y 76 - 43 ♣ Luego, dibuja en la pizarra una tabla como la siguiente: <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <table style="border-collapse: collapse; margin: auto;"> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 5px 15px;">94</td> <td style="padding: 5px 15px;">32</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px 15px;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black; padding: 5px 15px;"></td> </tr> </table> </div> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Rétales a los directivos, que los pasos que realizaron para restar 94 – 32 en el tablero del cien lo expresen en esta nueva 	94	32			<p style="text-align: center;">Jamboard</p> <p style="text-align: center;">PowerPoint</p>	<p>Organizad or grafico diferenciad o por colores</p> <p>Ideas fuerza sobre relaciones entre capacidad es- desempeñ os y capacidad es - estándar</p> <p>Proceso didáctico construido</p>
94	32						

	<p>tabla. Dales un tiempo para que lo realicen y monitorea sus actividades.</p> <p>♣ Invita a algún docente que logró resolver la situación planteada, a que explique a toda el aula como lo hizo. Plantéales dos restas para que comprueben el procedimiento establecido en la tabla.</p> $94 - 32 =$ <table style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;">94</td> <td style="padding: 0 10px;">32</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;">84</td> <td style="padding: 0 10px;">10</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;">74</td> <td style="padding: 0 10px;">10</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;">64</td> <td style="padding: 0 10px;">10</td> </tr> <tr> <td style="border-right: 1px solid black; padding: 0 10px; background-color: #f4a460;">62</td> <td style="padding: 0 10px;">2</td> </tr> </table> <p>Reflexión y formalización.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Haz un recuento de lo trabajado desde la presentación del problema y formaliza el algoritmo que han construido los directivos. ♣ Luego pídeles que en plenario te dicten los pasos que se debe seguir en este algoritmo para restar. Escríbelo en un papelote o en la pizarra. <p>Diseño de otros problemas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Para este proceso pídeles que averigüen si el algoritmo que encontraron funciona con restas que implican prestarse, como: $84 - 38$. Dales un tiempo para que busquen la respuesta y luego invita a un docente para que comparta su respuesta. ▪ Después de la vivenciación dialoga y reconstruye los procesos didácticos. ▪ Enfatiza que los procesos didácticos son recurrentes. ▪ Solicítales que en tarjetas escriban ideas fuerza sobre los procesos didácticos y las publiquen en el lugar designado para ello. <p>Elaboración de la secuencia didáctica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Indica que vamos a elaborar secuencias didácticas para enseñar Matemática referido a la resolución de problemas de cantidad. ▪ Indícales que determinen el propósito de aprendizaje (seleccionen la competencia, capacidad, desempeño) para una sesión en relación a las necesidades identificadas en la evidencia y elaboren un problema que les permita cumplir con el propósito, además deben describir la secuencia didáctica a desarrollar considerando los procesos didácticos. ▪ Pide que compartan sus propuestas a través de la técnica del museo. Indica que registren en tarjetas sus aportes. ▪ Aclara dudas y de manera participativa construye ideas fuerza. ▪ Indícales que deben subir al drive su cuadro de análisis y la propuesta de secuencia didáctica para ser revisado y su respectiva retroalimentación en horario distinto al taller. 	94	32	84	10	74	10	64	10	62	2	<p>Padlet</p> <p>PowerPoint</p>	<p>Ideas fuerza</p> <p>Propuesta de secuencia didáctica de matemática</p>
94	32												
84	10												
74	10												
64	10												
62	2												
<p>CIERRE</p>	<p>Contrastación de los saberes previos con el nuevo aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pide a los participantes que reflexionen sobre los aprendizajes logrados durante el desarrollo del taller, contrasten sus saberes previos con su nuevo aprendizaje. ▪ Sugiere que los participantes escriban las ideas fuerzas en tarjetas y los coloquen en su mural para recordarlos siempre. ▪ Pide a los participantes que en una sola expresión den a conocer la utilidad del taller en su práctica profesional como líder de su IIEE y su compromiso para ponerlo en práctica. ▪ Envía el link de la encuesta de satisfacción que está en formulario google, a través del chat y dales un tiempo prudente para que lo resuelvan. ▪ Agradece la participación de cada uno de los participantes, coméntales que durante el acompañamiento se verificará la puesta en práctica de sus compromisos. 	<p>Tarjetas con ideas fuerzas y compromisos</p> <p>Encuesta de satisfacción (Google forms)</p>	<p>Tarjetas con ideas fuerza.</p>										

Taller virtual: “uso de los cuadernos de trabajo y recursos en las actividades de aprendizaje”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1. **UGEL** : Santa

1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.

1.3. **Participantes** : Los directores de las instancias educacionales de la jurisdicción.

1.4. **Duración** : 4 horas

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito:

Brindar orientaciones para favorecer el desarrollo de capacidades en los directores, relacionado al uso pertinente de los cuadernos de trabajo y cuadernillos de trabajo, que permita el logro de los aprendizajes.

Productos del taller:

Elabora una propuesta para el uso pertinente de los cuadernos y cuadernillos de autoaprendizaje en la planificación de las actividades de experiencia de aprendizaje.

Materiales:

- Programa Curricular de Educación Primaria.
- Centro de recursos y orientaciones de aprendo en casa.
- Cuadernos de trabajo de las diferentes áreas curriculares.

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Jamboard, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	En grupo clase: <ul style="list-style-type: none">▪ Saludo y bienvenida a los directores participantes.▪ Participan en la actividad motivadora “las frutas revueltas” para presentarse en forma individual y dar a conocer su nombre, IE en que labora, grado en que enseña y una cualidad o habilidad	Plataforma ZOOM.	Prueba de entrada en formulario google.

- Indícales que pueden dar sus opiniones de manera voluntaria e individual sobre los criterios presentados.
- Preséntales algunas preguntas para conocer el uso pertinente de los materiales educativos dotados por el ministerio.

¿Cómo utilizan los cuadernos de trabajo y cuadernillo de fichas en la [Planificación Curricular](#) de los aprendizajes?

¿Cómo utilizan los cuadernos de trabajo y cuadernillo de fichas en la [Mediación Pedagógica](#) de los aprendizajes?

¿Cómo utilizan los cuadernos de trabajo y cuadernillo de fichas en la [Evaluación Formativa](#) de los aprendizajes?

- Envíales a grupos pequeños para que compartan sus respuestas y la organicen según la estrategia de su preferencia.
- Acompáñalos ingresando a cada sala de grupo pequeños para monitorear el trabajo y la participación de todos los directivos.
- Pide que retornen a sala principal y que compartan su trabajo de manera voluntaria para socializarlo con sus colegas.

Análisis de la estructura de los cuadernos de trabajo

- Distribuye a cada grupo el cuaderno de un área de trabajo y luego pídeles que en grupo analicen y grafiquen cómo está organizado la estructura del cuaderno de trabajo que les tocó. Por ejemplo:



- Se envía a los participantes a salas pequeñas para que realicen su trabajo de análisis de la estructura del cuaderno que se le asignó a su grupo.
- Acompáñalos ingresando a cada sala de grupo pequeños para monitorear el trabajo y la participación de todos los directivos.
- Pide que Retornen a sala principal y que compartan su trabajo de manera voluntaria para socializarlo con sus colegas.
- Solicita a los docentes que formulen ideas fuerza sobre la estructura del cuaderno de trabajo y lo escriban en los posit del muro del Padlet.

Análisis de la actividad de aprendizaje en el cuaderno de trabajo.

- Pídeles que elijan una actividad de cuaderno de trabajo que se les asignó.
- Pídeles que analicen cómo se vincula las actividades con el desarrollo de la competencia y sus capacidades. Por ejemplo:


Respuestas a las preguntas

Cuadernos de trabajo de comunicación, matemática, personal social y ciencia y tecnología.

Esquema de estructura del cuaderno de trabajo

Padlet

Actividades de los cuadernos de trabajo

	 <ul style="list-style-type: none"> Se envía a los participantes a salas pequeñas para que realicen su trabajo de análisis de la estructura del cuaderno que se le asignó a su grupo. Acompáñalos ingresando a cada sala de grupo pequeño para monitorear el trabajo y la participación de todos los directivos. Pide que retornen a sala principal y que compartan su trabajo de manera voluntaria para socializarlo con sus colegas. Solicita a los docentes que formulen ideas fuerza sobre el análisis de la actividad y lo escriban en los posit del muro del Padlet. <p>Análisis el uso pertinente de los cuadernos de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Indícales que en sala de grupos pequeños analizarán el uso pertinente de los cuadernos de trabajo, teniendo en cuenta las siguientes preguntas. <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">¿Cómo usarías los cuadernos de trabajo en la planificación EdA?</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">¿Cómo usarías los cuadernos de trabajo en la mediación?</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">¿Cómo usarías los cuadernos de trabajo en la evaluación?</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 150px; text-align: center;">¿Cómo usarías los cuadernos de trabajo para recoger evidencias?</div> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; width: 200px; text-align: center; margin: 10px auto;">¿Cómo usarías los cuadernos de trabajo para retroalimentar?</div> <ul style="list-style-type: none"> Se envía a los participantes a salas pequeñas para que dialoguen y elaboren sus respuestas usando el organizador de su preferencia. Acompáñalos ingresando a cada sala de grupo pequeños para monitorear el trabajo y la participación de todos los directivos. Pide que retornen a sala principal y que compartan su trabajo de manera voluntaria para socializarlo con sus colegas. Solicita a los docentes que formulen ideas fuerza sobre el análisis de la actividad y lo escriban en los posit del muro del Padlet. <p>Elaboración del trabajo práctico.</p> <ul style="list-style-type: none"> Indica que ahora van a elaborar su propuesta para el uso pertinente de los cuadernos de trabajo teniendo en cuenta las 5 preguntas anteriores. Pide que compartan sus propuestas a través de la técnica del museo. Indica que registren en tarjetas sus aportes. Aclara dudas y de manera participativa construye ideas fuerza. Indícales que deben subir al drive su propuesta de uso pertinente de los cuadernos de trabajo para ser revisado y su respectiva retroalimentación de los aprendizajes. 	<p>Padlet</p> <p>Cartel de preguntas</p> <p>Padlet</p> <p>PowerPoint</p>	<p>Propuesta de uso pertinente de los cuadernos de trabajo.</p> <p>Tarjetas con ideas fuerza.</p>
<p>CIERRE</p>	<p>Contrastación de los saberes previos con el nuevo aprendizaje</p> <ul style="list-style-type: none"> Pide a los participantes que reflexionen sobre los aprendizajes logrados durante el desarrollo del taller, contrasten sus saberes previos con su nuevo aprendizaje. Sugiere que los participantes escriban las ideas fuerzas en tarjetas y los coloquen en su mural para recordarlos siempre. Pide a los participantes que en una sola expresión den a conocer la utilidad del taller en su práctica profesional como líder de su IIEE y su compromiso para ponerlo en práctica. 	<p>Tarjetas con ideas fuerzas y compromisos</p>	<p>Tarjetas con ideas fuerza.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Envía el link de la encuesta de satisfacción que está en formulario google, a través del chat y dales un tiempo prudente para que lo resuelvan. ▪ Agradece la participación de cada uno de los participantes, coméntales que durante el acompañamiento se verificará la puesta en práctica de sus compromisos. 	Encuesta de satisfacción (Google forms)	
--	---	---	--

Taller virtual: “Orientaciones para publicar las buenas prácticas en revistas indexadas”

I. INFORMACIÓN GENERAL:

1.1. **UGEL** : Santa

1.2. **Responsable** : Especialistas de Educación Primaria.

1.3. **Participantes** : Los directores de las escuelas de la jurisdicción.

1.4. **Duración** : 4 horas

II. PROPÓSITO Y PRODUCTO:

Propósito:

Brindar orientaciones a los directivos sobre la sistematización de las buenas prácticas para publicar artículos científicos en una revista indexada.

Productos del taller:

Elabora un artículo científico a partir de la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas que se publicará en una revista indexada.

Materiales:

- Buenas prácticas pedagógicas y de gestión.
- Cómo escribir artículos científicos – Dr. Oscar Vera Carrasco.
- Cómo escribir una revisión bibliográfica.
- El artículo de revisión – Guirao, J. Olmedo, A. y Ferrer, E

Recursos:

Plataforma ZOOM, PPT sobre el tema, Jamboard, PowerPoint, Word, separatas digitales, láminas digitales, pizarra digital.

III. Desarrollo:

BLOQUE	SECUENCIA DE ESTRATEGIAS	MATERIALES	PRODUCTO
Inicio	En sala principal: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Saludo y bienvenida a los directores participantes. 	Plataforma ZOOM.	Prueba de entrada en

	<ul style="list-style-type: none"> Participan en la actividad motivadora “La papa caliente” para presentarse dando a conocer su nombre, IE en que labora y una habilidad que ha desarrollado en la gestión de su escuela. Pide que cada participante se renombre en la sala para llamarlo por su nombre. <p>Organización del aula virtual:</p> <ul style="list-style-type: none"> Indica que para lograr el propósito es importante organizarnos de manera conjunta. Organiza a los participantes 5 grupos cada uno con 10 integrantes. Muestra el registro de los grupos en una diapositiva y explícales servirá para el trabajo en sala de grupos pequeños. Pídeles que propongan las normas de convivencia en la sala virtual y que es importante que todos lo cumplan durante el desarrollo del taller. (escríbelas en una diapositiva) Solicita que escriban sus expectativas del taller haciendo uso del muro de Jamboard. Se envía el link de la prueba de entrada al chat del ZOOM, que está en google forms y recuérdales que tienen 10 min. <p>Presentación del propósito del taller:</p> <ul style="list-style-type: none"> Dialoga sobre el propósito y el producto del taller que deben desarrollar para mostrar el logro de las metas trazadas. <p>Propósito:</p> <div data-bbox="432 831 1107 931" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Brindar orientaciones a los directivos sobre la sistematización de las buenas prácticas para publicar artículos científicos en una revista indexada.</p> </div> <p>Productos del taller:</p> <div data-bbox="432 972 1107 1061" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Elabora un artículo científico a partir de la sistematización de las buenas prácticas pedagógicas que se publicará en una revista indexada.</p> </div> <p>Recuperación de saberes previos</p> <ul style="list-style-type: none"> Coméntales que hoy conoceremos como sistematizar nuestras prácticas pedagógicas exitosas. Indícales que para ello es importante conocer sus saberes previos sobre las siguientes preguntas en carteles: <div data-bbox="432 1223 751 1290" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>¿Sabes que es un artículo científico?</p> </div> <div data-bbox="783 1223 1102 1290" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>¿Cómo está estructurado un artículo científico?</p> </div> <div data-bbox="432 1308 751 1375" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>¿Podemos sistematizar las prácticas pedagógicas?</p> </div> <div data-bbox="783 1308 1102 1375" style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center;"> <p>¿Conoces algunas revistas científicas del Perú y del mundo?</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> Envía a sala de grupos pequeños para dialoguen con sus compañeros y registran sus respuestas desde sus saberes previos, haciendo uso del Word. Retornan a sala principal y comparten sus respuestas de manera voluntaria un representante por cada grupo pequeño. Coméntales que sus respuestas son evidencias de los saberes previos y serán clarificados en los diferentes momentos del taller. 	<p>Jamboard</p> <p>Prueba de entrada</p> <p>Carteles en PowerPoint</p> <p>Carteles de preguntas</p> <p>Word</p>	<p>formulario google.</p>
--	---	---	---------------------------

