



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en
el desempeño docente del nivel inicial del distrito de
Macusani.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORA:

Mg. Otilia Achata Coyla.

ASESOR:

Dr. Wilber Zegarra Salas

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

PERÚ - 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Enríquez Romero Hugo
Presidente

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira.
Secretario

Dr. Zegarra Salas Wilbert
Vocal

DEDICATORIA

A la memoria de mi madre Sofía Coyla Apaza. Quien desde lo lejos mi ilumina y me encamina por el sendero que tengo que seguir hoy y mañana.

La autora.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo y en especial al Dr. Cesar Acuña Peralta por brindar todas las facilidades para culminar mis estudios de Postgrado y ser un profesional de alta competencia.

Al Dr. Wilber Zegarra Salas por su acertada asesoría en el desarrollo del presente trabajo de investigación de manera desinteresada para cumplir con el objetivo de optar mi grado académico de Doctor y coadyuvar en la mejora de localidad de educación.

Finalmente, a los docentes de educación inicial de la Ugel Carabaya, a los Acompañantes PELA, a la especialista de Ugel Carabaya, por haber hecho posible la sistematización de datos, para el tratamiento cuantitativo de la información la misma que ha servido a tomar mejores decisiones en el tema educativo.

La autora.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Otilia Achata Coyla, estudiante del Programa de Educación de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificado respectivamente con DNI № 01335913, con la tesis intitulada: "Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docentes del nivel inicial del distrito de Macusani, 2018".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes de consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 09 Marzo del 2019.


Otilia Achata Coyla
DNI 01335913

PRESENTACIÓN

Ponemos en consideración: El trabajo de investigación denominado “Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docentes del nivel inicial del distrito de Macusani, 2018” con el propósito de mejorar los indicadores de desempeño en aula de las docentes y poder reflexionar sobre el trabajo pedagógico y en cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Doctor en Administración de la Educación.

Hoy asistimos a una coyuntura y cultura meritocracia del factor docente. Medir los indicadores de *desempeño docente* con sus dimensiones, competencias e indicadores.

Es un nudo crítico como lo señala el tratamiento del PEN, PCR es realmente preocupante que en la región de Puno en el sector educación no se hayan generado las condiciones necesarias para garantizar un *buen desempeño docente*.

Existe un esfuerzo mínimo que en el año 2009 del Ministerio de Educación el PELA Programa Estratégico de Logro de Aprendizaje, focalizados a nivel inicial y primaria que representa el 3% del total del magisterio de Carabaya, que llegamos a un total de 1248 docentes.

En la presente tesis vamos hablar de esa pequeña experiencia piloto. Con docentes de educación inicial, con quienes viene trabajando el Programa de

Acompañamiento Pedagógico solamente en materia de desempeño docente. Sus debilidades, fortalezas, indicadores de evaluación docente y el trabajo de fortalecimiento de capacidades en materia de desempeño. Y el trabajo progresivo de las maestras de educación inicial y el desempeño en aula.

El acompañamiento Pedagógico asume las siguientes características: Formativa, motivadora, participativa, permanente, sistemática, científica y pertinente.

Nuestro trabajo está integrado por directoras y docentes están siendo evaluados y monitoreados periódicamente por el Programa de Acompañamiento Pedagógico PELA en materia del desempeño docente en las siguientes dimensiones como: Responsabilidad Profesional, Manejo de Competencias Pedagógicas, Manejo de Instrumentos de Gestión, Indicadores de desempeño en el Aula, Participación en la Gestión de la escuela y El Compromiso con los Resultados del Aprendizaje.

La Ejecutora.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación propone el análisis de “Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docentes del nivel inicial del distrito de Macusani 2018” y tiene el Objetivo General: Determinar el grado de correlación existente entre los efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani, 2018. Objetivos Específicos: a) Identificar el nivel de desempeño docente antes de la implementación del programa de estratégico de logros de aprendizajes. b) Describir aplica el programa estratégico de logro de aprendizajes según dominios, competencias y desempeños. c) Identificar el nivel de eficiencia del programa de estratégico de logro de aprendizaje en materia de desempeño docente en grupo experimental. d) Comparar la diferencia del nivel del desempeño docente en el grupo de control y experimental, después de la post observación. e) Determinar el efecto del PELA en el desempeño docente.

El diseño de investigación, es una investigación básica, según su carácter es explicativa, según su diseño es cuasi experimental, según su naturaleza en una investigación cuantitativa, es una investigación transversal. La población es de 184 docentes y una muestra de 52 docentes. En un grupo experimental (26) y grupo de control (26). Han asumido recogidos sistemáticamente a través de dos fichas de observación de desempeño y acompañamiento PELA. Ha sido procesados en Excel, Statistic, Spps y stata. Para el tratamiento cuantitativo y determinar los efectos e impactos del PELA.

En la presente investigación cuantitativa de modelo cuasi experimental se ha utilizado el grupo de control y experimental con maestras de educación inicial el cual se ha podido diagnosticar el siguiente nivel desempeño docente antes y después del experimento. En el **grupo de experimental** donde participaron activamente las docentes de inicial acompañadas del Programa PELA, donde se pone a prueba 10 indicadores y 04 dimensiones; tienen movimientos significativos hacia la derecha. Las

medidas de tendencia central expresados en porcentajes varían sustancialmente del 31% al 23% lo que significa una descendencia positiva en el rubro **cumple parcial**, En rubro **cumple** los porcentajes descienden positivamente del 62% al 54% y finalmente en la opción **cumple satisfactoriamente** existe una ascendencia positiva considerable del 8 al 23%. Este fenómeno de las ascendencias y descendencias positivas, vienen a constituir los efectos o impactos del programa PELA. De otro lado; los 20 indicadores de desempeño y 04 dimensiones tienen la siguiente valoración representado estadísticamente. En el rubro Inicio 8% al 4%, existe una descendencia positiva, segundo del rubro Proceso de al concentración sus porcentajes varías del 85% al 58%, del mismo modo existe una descendencia positiva, finalmente en el rubro logro se muestra una ascendencia positiva del 8 al 38%. Altamente significativa. Por lo que, se puede observar también la campaña de normalidad muestra un movimiento ascendente a la derecha y una alta concentración en el proceso. **En el Grupo de Control** Las docentes tienen un promedio de **1.3** Pts. y una valoración Promedio de **1.4** pts. Se encuentran en el nivel desempeño literal **inicio**. Además las docentes se encuentran en el nivel de **inicio** que está representado con 79.2%, 16.2% en proceso y 4.2% en el logro provisto. Sus movimientos de la campana gauss o campana de normalidad son casi estáticos.

Palabras clave: Aplicación, programa educativo, logros, aprendizaje, desempeño, docente.

ABSTRACT

The present research work proposes the analysis of "Effects of the strategic program of learning achievements in the performance of teachers at the initial level of the Macusani district 2018" and has the General Objective: Determine the degree of correlation between the effects of the strategic program of learning achievements in the teaching performance of the initial level of the district of Macusani, 2018. Specific Objectives: a) Identify the level of teacher performance before the implementation of the strategic program of learning achievements. b) Describe applies the strategic program of achievement of learning according to domains, competences and performances. c) Identify the level of efficiency of the strategic program of achievement of learning in terms of teacher performance in experimental group. d) Compare the difference of the level of the teaching performance in the control and experimental group, after the post observation. e) Determine the effect of PELA on the teaching performance.

The research design, is a basic research, according to its explanatory character, according to its design is quasi-experimental, according to its nature in a quantitative research, it is a transversal research. The population is 184 teachers and a sample of 52 teachers. In an experimental group (26) and control group (26). They have assumed systematically collected through two performance observation and PELA accompaniment cards. It has been processed in Excel, Statistic, Spps and Stata. For the quantitative treatment and determine the effects and impacts of the PELA.

In the present quasi-experimental quantitative research, the control and experimental group with initial education teachers has been used, which has been able to diagnose the next level of teaching performance before and after the experiment.

Initial in the experimental group where the initial teachers were accompanied by the PELA Program, where 10 indicators and 04 dimensions are tested; They have significant movements to the right. The measures of central tendency expressed in percentages vary substantially from 31% to 23%, which means a positive offspring in the partial fulfillment category. In the item, the percentages decrease positively from

62% to 54% and finally, in the option satisfactorily, there is a considerable positive ancestry from 8 to 23%. This phenomenon of positive descent and descent comes to constitute the effects or impacts of the PELA program. On the other hand; the 20 performance indicators and 04 dimensions have the following valuation represented statistically. In the heading Beginning 8% to 4%, there is a positive descendant, second of the heading Process of concentrating its various percentages from 85% to 58%, in the same way there is a positive offspring, finally in the achievement line it shows a positive ascendancy from 8 to 38%. Highly significant So, you can also observe the normality campaign shows an upward movement to the right and a high concentration in the process. In the Control Group Teachers have an average of 1.3 Pts. And an Average rating of 1.4 pts. They are at the literal start performance level. In addition, teachers are at the beginning level that is represented with 79.2%, 16.2% in process and 4.2% in the achievement provided. Their movements of the gauss bell or bell of normality are almost static.

Keywords: Application, educational program, achievements, learning, performance, teacher.

RESUMO

Este artigo propõe a análise de "Efeitos do programa estratégico dos resultados da aprendizagem no desempenho educacional do nível inicial de macusani 2018" e tem como objetivo geral: Para determinar o grau de correlação entre os efeitos do programa estratégico aprendendo realização no desempenho docente do nível inicial de macusani, 2018. Objetivos específicos: a) Identificar o nível de desempenho dos professores antes da implementação da conquista estratégica de aprendizagem. b) Descreva aplica o programa estratégico de realização de aprendizagem de acordo com domínios, competências e desempenhos. c) Identificar o nível de eficiência do programa estratégico de realização de aprendizagem em termos de desempenho do professor em grupo experimental. d) Comparar a diferença do nível de desempenho do ensino no grupo controle e experimental, após a pós-observação. e) Determine o efeito do PELA no desempenho docente.

O desenho da pesquisa, é uma pesquisa básica, de acordo com seu caráter explicativo, de acordo com seu desenho é quase-experimental, de acordo com sua natureza em uma pesquisa quantitativa, é uma pesquisa transversal. A população é de 184 professores e uma amostra de 52 professores. Em um grupo experimental (26) e grupo controle (26). Eles assumiram sistematicamente coletados por meio de duas placas de acompanhamento de observação de desempenho e PELA. Foi processado no Excel, Statistic, Spps e Stata. Para o tratamento quantitativo e determinar os efeitos e impactos do PELA. Na presente pesquisa quantitativa quase experimental, o grupo de controle e experimental com professores de educação inicial tem sido utilizado, o que tem sido capaz de diagnosticar o próximo nível de desempenho de ensino antes e depois do experimento. Inicial no grupo experimental onde os professores iniciais foram acompanhados pelo Programa PELA, onde 10 indicadores e 04 dimensões são testadas; Eles têm movimentos significativos para a direita. As medidas de tendência central, expressas em porcentagens, variam substancialmente de 31% a 23%, o que significa um resultado positivo na categoria de realização parcial. No item, os percentuais caem positivamente de 62% para 54% e, finalmente, na opção satisfatoriamente, há um ascendência positiva considerável de 8 a 23%. Este

fenômeno de descendência e descendência positiva chega a constituir os efeitos ou impactos do programa PELA. Do outro lado; os 20 indicadores de desempenho e 04 dimensões têm a seguinte valorização representada estatisticamente. Na categoria Início 8% a 4%, há um segundo processo positivo categoria prole das percentagens de concentração vários 85% a 58%, assim como não há uma prole positiva, finalmente, no campo alcançar uma descida positivo mostrado de 8 a 38%. Altamente significativo Assim, você também pode observar que a campanha de normalidade mostra um movimento ascendente para a direita e uma alta concentração no processo. No Grupo de Controle, os professores têm uma média de 1,3 pontos e uma média de 1,4 ponto. Eles estão no nível de desempenho inicial literal. Além disso, os professores estão no nível inicial, representado por 79,2%, 16,2% em processo e 4,2% em aproveitamento. Seus movimentos do sino gauss ou sino da normalidade são quase estáticos.

Palavras-chave: aplicação, programa educacional, realizações, aprendizagem, desempenho, professor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE.....	xiv
LISTA DE TABLAS.....	xvi
LISTA DE FIGURAS.....	xvii
LISTA DE ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE ANACRÓNICO	xviii
I.- INTRODUCCIÓN	19
1.1.- Realidad Problemática.....	19
1.2.- Trabajos previos.....	21
1.3.- Trabajos relacionados al tema.....	27
1.4.- Formulación del problema.....	43
1.5.- Justificación del estudio.....	44
1.6.- Hipótesis.....	45
1.7.- Objetivos	46
1.8.- Hipótesis.....	¡Error! Marcador no definido.
II. MARCO METODOLÓGICO.....	47
2.1. Variables.....	47
2.2. Operacionalización de Variables.....	¡Error! Marcador no definido.
2.3. Metodología	49
2.4. Tipo de estudio	49
2.5. Métodos de análisis de datos.....	49
2.6. Diseño de investigación	50
2.7. Universo, población y muestra.....	53
2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	55
2.9. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis	55
III.- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	56

3.1. Aspectos Generales	56
3.2. Programa Estratégico de Logro de Aprendizajes.	59
3.2.1. Planificación Curricular Anual.....	62
3.2.2. Planificación y Desarrollo de la SIC.....	64
3.2.3. Evaluación de los Aprendizajes	66
3.2.4. Uso de Recursos y Materiales de Ministerio.....	68
3.3. Desempeño Docente.....	70
3.3.1. Preparación para el Aprendizaje.....	73
3.3.2. Enseñanza para el Aprendizaje	75
3.3.3. Participación en la Gestión de la Escuela.	77
3.3.4. Desarrollo de la Profesionalidad Docente.	79
3.4. Prueba de Hipótesis	80
3.4.1. Análisis de correlación de Pearson	80
3.4.2. Hipótesis Estadística.....	81
3.4.3. Formulación de Hipótesis.....	81
3.4.4. Prueba de Correlación	83
3.4.5. Resultados.....	83
3.4.6. Gráficos de Regresión	84
3.4.7. Regla de Decisión.....	85
3.4.8. Interpretación.....	86
IV. DISCUSIÓN	87
V. CONCLUSIONES	89
VI. RECOMENDACIONES.....	91
VII. BIBLIOGRAFÍA	93
VIII. ANEXOS	96

LISTA DE TABLAS

TABLA 1	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA DE INSTITUCIONES, DOCENTES Y GRUPOS DE ESTUDIO DE LA JURISDICCIÓN DEL DISTRITO DE MACUSANI, 2018.	54
TABLA 2.	RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE LA FICHA DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PELA EN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL MACUSANI 2018 GRUPO EXPERIMENTAL.	58
TABLA 3.	VALORES Y PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DEL PELA DE LAS DOCENTES DE EDUCACION INICIAL GRUPO EXPERIMENTAL.	59
TABLA 4.	VALORES Y PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DEL PELA DEL GRUPO EXPERIMENTAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICAL DEL DISTRITO DE MACUSANI.	59
TABLA 5.	CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA PLANIFICACION CURRICULAR ANUAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, 2018.	62
TABLA 6.	DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE SIC. EN LAS DOCENTES DE INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, 2018.	64
TABLA 7.	DE DISTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES, EN DOCENTES DE INICIAL MACUSANI, 2018.	66
TABLA 8.	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO AL USO DE RECURSOS Y MATERIALES.	68
TABLA 9	RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE MAESTRAS DE EDUCACIÓN INICIAL, GRUPO EXPERIMENTAL, MACUSANI 2018.	70
TABLA 10.	VALORES Y PUNTAJES SEGÚN DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MACUSANI, 2018.	71
TABLA 11.	VALORES Y PUNTAJES DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL GRUPO EXPERIMENTAL ANTES Y DESPUES EN DOCENTES DE INICIAL. MACUSANI 2018.	71
TABLA 12.	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA PREPARACIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN DOCENTES DE INICIAL DISTRITO DE MACUSANI, 2018.	73
TABLA 13.	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO A LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL MACUSANI, 2018.	75
TABLA 14.	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO DE LA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA.	77
TABLA 15.	DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO AL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE.	79
TABLA 16.	VALORES Y PUNTAJES DE LA REGRESIÓN DEL PELA EN MAESTRAS DE EDUCACIÓN INICIAL.	82
TABLA 17	VALORES DE TENDENCIA CENTRAL DEL PELA Y DESEMPEÑO DOCENTE.	83

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS PUNTUACIONES DEL GRUPO EXPERIMENTAL SEGÚN DIMENSIONES.	60
FIGURA 2. HISTOGRAMA DE MUTIPLES VARIABLES ANTES Y DESPUES DEL GE.	60
FIGURA 3. COMPORTAMIENTO VISUAL DE LA DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR.	62
FIGURA 4. REPRESENTACIÓN DE LA PLANIFICACION Y DESARROLLO DE LAS SIC.	64
FIGURA 5. REPRESENTACIÓN DE EVAUACION DE LOS APRENDIZAJES ANTES Y DESPUES.	66
FIGURA 6. REPRESENTACIÓN PORCENTUAL DE USO DE RECURSOS Y MATERIALES ANTES Y DESPUES.	68
FIGURA 7. VALORES Y PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE ANTES Y DESPUES.....	71
FIGURA 8. HISTOGRAMAS DE MULTIPLE VARIABLE DEL GRUPO EXPERIMENTAL.....	72
FIGURA 9. REPRESENTACIÓN DE LA PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE.	73
FIGURA 10. REPRESENTACIÓN DE LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE.....	75
FIGURA 11. REPRESENTACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA GESTIÓN EN LA ESCUELA. .	77
FIGURA 12. REPRESENTACIÓN DEL DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD DOCENTE.....	79

ÍNDICE ANACRÓNICO

CNE	:	Consejo Nacional de Educación
DREP	:	Dirección Regional de Educación – Puno.
ECE	:	Examen Censal de Niños(as).
I.E.	:	Institución Educativa
II.EE.	:	Instituciones Educativas.
MBDD	:	Marco del Buen Desempeño Docente.
MINEDU	:	Ministerio de Educación
PAT	:	Plan Anual de Trabajo.
PEL	:	Proyecto Educativo Local.
PELA	:	Programa Estratégico de Logro de Aprendizaje.
PER	:	Proyecto Educativo Regional.
POA	:	Plan Operativo Anual.
UGEL	:	Unidad de Gestión Educativa Local.

I.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Realidad Problemática

Hoy asistimos a un escenario de modernidad, eficiencia, eficacia y presupuesto por resultados en el tema educativo. Desde la década de los 90 a diario se habla la ***evaluación del desempeño docente*** se ha convertido en un “*paradigma educativo*” que pretende mejorar la calidad educativa. Y el papel imprescindible del factor docente. Desde el Ministerio de Educación, se viene implementando un conjunto de estándares e indicadores para *medir el desempeño docente a través de dominios, competencias y desempeños* (MBDD, 2018, pág. 25) desde la lógica del MBDD. Esta propuesta, inicia en los años 2012, conjuntamente con CNE. Nace frente al nudo crítico el deficiente y rutinario ejercicio docente y esta práctica puede ser mejorado a través del monitoreo y acompañamiento pedagógico y mejorar los aprendizajes en los niños(as).

El Monitoreo y acompañamiento pedagógico PELA, evalúa la labor pedagógica en el aula – conducente a mejorar la calidad de la práctica docente generando una cultura de “buenas prácticas docentes” (MBDD, 2018) lo que implica desarrollar un conjunto de capacidades, habilidades y destrezas en relación familia y comunidad, manejo curricular, conocimientos pedagógicos generales, áreas de curriculares, educación bilingüe, clima del aula, estrategias de organización para el aprendizaje formación profesional, capacitación, talento.

El problema claramente incide en el ejercicio deficiente del maestro en aula, en la conducción de sus sesiones y los resultados de la prueba ECE y Prueba PISA en razonamiento y comprensión lectora el Perú queda en el lugar 65. Desde el 2012 existen muchas instituciones desde las ONGs, el Estado y Organismos Internacionales, donde se pretende establecer estándares para medir el desempeño

docente eficaz y eficiente y mejorar los aprendizajes y acortar estas brechas, a través de la implementación de programas de monitoreo y acompañamiento pedagógico.

En el Perú, El MINEDU e investigaciones en educación, han coincidido investigar e implementar programas agresivos que miden los indicadores de desempeño de la práctica docente.

En particular en la UGEL de Carabaya, los funcionarios, especialistas y directoras de las Instituciones Educativas de Educación Inicial, en cumplimiento de las directivas nacionales: evalúan el desempeño docente, empíricamente, se limitan a llenar la ficha de supervisión, monitoreo y acompañamiento pedagógico que viene desarrollando el PELA al final del año escolar, sin hacer seguimiento real en los indicadores de evaluación objeto de nuestra investigación. Todo este esfuerzo tiene una implicancia directa en la calidad educativa. Como lo indica Barriga (1978), y en consecuencia, el desempeño docente considerado de otra manera como el *factor docente* es considerado como el principal factor para el mejoramiento del sistema educativo.

Barriga (1978) Respecto al monitoreo también se plantea “la necesidad de construir mecanismos sólidos de evaluación para el mejoramiento del trabajo en aula. Los servicios educativos el *“factor docente”* es *clave para la calidad de la educación*, la misma, tiene que ver con un conjunto de motivaciones y incentivos”

La evaluación integral del desempeño docente, permitirá conocer y diagnosticar el potencial humano con la que se está trabajando, del mismo modo determinar los aciertos y desaciertos en torno a los indicadores de desempeño docente y finalmente poder establecer medidas correctivas a fin de lograr el trabajo eficaz y eficiente.

1.2.- Trabajos previos

Los antecedentes del presente trabajo de investigación doctoral sobre PELA y criterios de desempeño se sustentan dentro de la línea de innovación pedagógica por lo que podemos verificar los siguientes antecedentes acerca del problema de estudio a las fuentes físicas y virtuales que continuación se detalla:

A nivel Nacional:

Ascencio Trujillo (1997) “Supervisión, *Acompañamiento Pedagógico y calidad de la educación en la USE N° 06 Ate Vitarte*” Edit. Tesis Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta. Llega a las siguientes conclusiones.

Se considera que la Supervisión y Acompañamiento Pedagógico escolar tiene efectos en la calidad educativa de los alumnos, también en el desempeño profesional de los docentes.

La mayoría de directores y subdirectores no realizan una Supervisión y Acompañamiento Pedagógico de calidad.

El proceso de seguimiento en la enseñanza aprendizaje, que se lleva a cabo en las instituciones educativas, no cumple con el asesoramiento y monitoreo.

Los directores realizan una Supervisión, Acompañamiento Pedagógico permanente y no intercambian experiencias en forma sistemática con otros directores.

Según los docentes, los directores hacen muy poca Supervisión, Acompañamiento Pedagógico en el aula, por lo tanto, se deja de mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La Supervisión y Acompañamiento Pedagógico influye positivamente en la calidad de la educación, por ende, del docente y los alumnos.

No hay Monitoreo pedagógico especializada.

Según, Vidal Fernández (1998) *“Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico Escolar”*. Edit. Universidad Privada Inca Garcilaso de la Vega. Concluye así:

Evalúa la técnica y el proceso de Supervisión, Acompañamiento Pedagógico educativo.

No se cumple con la aplicación de un buen proceso de Supervisión, Acompañamiento Pedagógico escolar. Se considera que la Supervisión, Acompañamiento Pedagógico educativa es netamente de carácter administrativo.

En su tesis, Sovero (1990) *“La Supervisión y Monitoreo Educacional en función de la Reforma Educativa en el ADE- 04 Surquillo”*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta. Llega a las siguientes conclusiones.

La Supervisión y monitoreo educacional, como servicio de asesoramiento y control técnico pedagógico aplicado al actual sistema educativo nacional, tiene especial importancia para el avance de la reforma de la educación peruana.

La Supervisión Monitoreo Pedagógico educacional tiene objetivos, metas, finalidad, importancia, metodología y evaluación propios.

En el ADE 03 – 04 de Surquillo, que hemos examinado, todavía se cumple con deficiencias cuya superación es urgente.

La eficiencia de la labor de Supervisión, Monitoreo Pedagógico educativa depende de la idoneidad de los supervisores y supervisados.

La capacitación puede impartirse a través de CECAME, INIDE, ESAP y por el Sistema de Educación a Distancia; los centros de formación magisterial deben ampliar sus programas de especialización en Supervisión, Acompañamiento Pedagógico.

El perfeccionamiento o mejoramiento profesional de los docentes a través de la Supervisión, Acompañamiento Pedagógico, como asesoría revierte en beneficio de la educación nacional.

García & Gómez (2010) *“Desempeño laboral docente y su relación con el rendimiento académico en las áreas de comunicación y matemática en los niños(as) de educación secundaria en la institución educativa “José María Arguedas” de Pampamarca-Ayacucho”*. De la Universidad César Vallejo llega a las siguientes conclusiones:

Teniendo en consideración la media aritmética, la capacidad pedagógica docentes se encuentra en la categoría destacado (39.19); el compromiso laboral docente, en competente (28.64) y del mismo modo, el desempeño laboral docente alcanzó esta categoría (67.83).

El desempeño laboral docente se relaciona muy significativamente con el rendimiento académico de los niños(as) de educación secundaria en las áreas de comunicación ($r = 0.534$; $\rho < 0.001$) y matemática ($r = 0.692$; $\rho < 0.001$) en la Institución Educativa de “JMA” de Pampamarca.

El compromiso laboral del docente se relaciona muy significativamente con el rendimiento académico de los niños(as) de educación secundaria en las áreas

de comunicación ($r = 0.526$; $\rho < 0.001$) y matemática ($r = 0.622$; $\rho < 0.001$) en la I.E. "JMA" de Pampamarca.

A nivel Regional:

Paxi (2011) "Monitoreo y acompañamiento de programas educativos en la UGEL Puno". Tesis Maestría de Educación UNA Puno.

Llega a las siguientes conclusiones: El acompañamiento y monitoreo es una estrategia que contribuye al desarrollo personal y profesional continuo del docente, con énfasis en el desarrollo de habilidades y capacidades específicas para el trabajo en el aula. Orientado su desempeño a la mejora de los logros de aprendizajes en niños(as) de educación secundaria.

El desempeño es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos comportamientos y resultados relacionados con el trabajo.

El monitoreo consiste en diseñar y ejecutar estrategias de recojo procesamiento de información sobre los componentes del programa estratégico de logro de aprendizajes PELA en sus componentes: acompañamiento pedagógico, dotación de materiales y asistencia técnica.

Como podemos notar, estos estudios realizados tienen una consistencia teórica y metodológica en su diseño y ejecución, han obtenido resultados favorables en diferentes realidades educativas donde han sido aplicadas, así como los procesos metodológicos para su diseño y aplicación han sido estratégicamente elaborados en forma distinta para cada estudio según la concepción planteada.

Sin embargo, las realidades educativas donde se han realizado estos estudios pertenecen fundamentalmente a otras regiones del país, cuyas características de contexto del ejercicio del monitoreo y el buen desempeño docente son diferentes a la realidad del distrito de Macusani, a ello se suma la estandarización a nivel nacional de la evaluación el marco del buen desempeño docente publicada en el Peruano R.M. N° 0547 -2012-ED.

A nivel Local:

Machaca Justo (2012) en la tesis *“Monitoreo y acompañamiento y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de Taraco - Huancané y la Institución Educativa Secundaria San Martín de Juliaca, periodo 2012”* busca encontrar mecanismos que nos ayuden a mejorar el rendimiento profesional de los docentes en cada una de sus labores, por lo que la Interrogante principal es: *¿Cómo influye el monitoreo y acompañamiento en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Taraco - Huancané y la Institución Educativa Secundaria "San Martín" de Juliaca, periodo 2012?*, el objetivo principal que nos planteamos fue: *determinar la influencia del monitoreo y acompañamiento en el desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Taraco - Huancané y la Institución Educativa Secundaria "San Martín" de Juliaca, periodo 2012.* Con la investigación realizada se llega a la siguiente conclusión principal: *con los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis general haciendo uso del análisis multivariado podemos determinar que, existe influencia significativa del monitoreo y acompañamiento en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas secundarias de Tarace - Huancané y la institución educativa secundaria "San Martín" de Juliaca, para el periodo 2012*

Machaca (2010) en la tesina aborda un tema de constante preocupación por parte de los administradores de la Educación., se trata de la gestión pedagógica. Al autor del presente trabajo le motivó el conocimiento de los factores que influyen

en la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas de la Red Educativa del distrito de Chupa, Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro. Casi todos los años pasados se advierte la deficiente gestión pedagógica y, por esta razón, es necesario investigar los factores que tienen influencia en los resultados de una gestión pedagógica. Se formula como hipótesis que existe un factor importante que influye en la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas del nivel primario, siendo este factor el monitoreo instrumento de gestión destinado y orientado a la consecución de los resultados de los objetivos específicos de la gestión pedagógica. Se toma como población de investigación a 18 Instituciones Educativas Públicas del medio rural del distrito de Chupa. De esta población se toma como muestra de estudio a 10 Instituciones tal como se muestra en los cuadros correspondientes. El tipo de investigación según la naturaleza del problema es una investigación explicativa y, por tanto, el diseño se expresa en una ecuación de relación causal que se muestra en la página correspondiente. Desde el punto de vista del propósito es una investigación descriptiva porque los resultados del trabajo son más conocimientos que permite contribuir y conocer mejor el fenómeno de la gestión pedagógica. Las técnicas utilizadas son la observación, y la investigación documental. Los instrumentos correspondientes a las técnicas que se aplican son las fichas de observación y el cuestionario para la variable independiente; además se utiliza la guía de investigación documental para la variable dependiente. Los datos recogidos se analizan e interpretan de acuerdo a las tablas elaboradas para cada uno de los casos. Al final se llega a la conclusión de que el proceso de monitoreo es deficiente en la mayoría de las Instituciones Educativas del distrito de Chupa, lo cual influye negativamente en la gestión pedagógica en el año 2010.

1.3.- Trabajos relacionados al tema

El trabajo de investigación doctoral titulada “Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docentes del nivel inicial del distrito de Macusani 2018”. En efecto para verificar los antecedentes sobre el problema de estudio, se visitó diferentes páginas de internet, diferentes bibliotecas del medio, pudiendo encontrar los siguientes estudios que detallamos a continuación:

Acompañamiento en PELA

Vidal Fernández (1998). Evalúa la técnica y el proceso de Supervisión, Acompañamiento Pedagógico educativo. No se cumple con la aplicación de un buen proceso de Supervisión, Acompañamiento Pedagógico escolar. Se considera que la Supervisión, Acompañamiento Pedagógico educativa es netamente de carácter administrativo.

Asimismo Paxi (2011) El acompañamiento y monitoreo es una estrategia que contribuye al desarrollo personal y profesional continuo del docente, con énfasis en el desarrollo de habilidades y capacidades específicas para el trabajo en el aula. Orientado su desempeño a la mejora de los logros de aprendizajes en niños de educación inicial.

El desempeño es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos comportamientos y resultados relacionados con el trabajo.

El monitoreo consiste en diseñar y ejecutar estrategias de recojo procesamiento de información sobre los componentes del programa estratégico de logro de aprendizajes PELA en sus componentes: acompañamiento pedagógico, dotación de materiales y asistencia técnica.

Como podemos notar, estos estudios realizados tienen una consistencia teórico y metodológica en su diseño y ejecución, han obtenido resultados favorables en

diferentes realidades educativas donde han sido aplicadas, así como los procesos metodológicos para su diseño y aplicación han sido estratégicamente elaborados en forma distinta para cada estudio según la concepción planteada.

Sin embargo, las realidades educativas donde se han realizado estos estudios pertenecen fundamentalmente a otras regiones del país, cuyas características de contexto del ejercicio del monitoreo y el buen desempeño docente son diferentes a la realidad del distrito de Macusani, a ello se suma la estandarización a nivel nacional de la evaluación el marco del buen desempeño docente publicada en el Peruano R.M. N° 0547 -2012-ED.

El programa de acompañamiento pedagógico PELA:

Atiende a desarrollar los siguientes tópicos:

- ¿En qué consiste el Programa de Acompañamiento Pedagógico?
- ¿Cuáles son las fortalezas y limitaciones del PELA?
- ¿Cómo es el desarrollo del acompañamiento?
- ¿Cuáles son los temas de capacitación?
- ¿Observación de las sesiones de aprendizaje por la docente acompañante?
- ¿Cómo son las clases demostrativas de la docente acompañante?
- ¿Cómo son las sesiones compartidas?
- ¿Aplicación de la prueba de entrada y salida a los niños?
- ¿Cuáles son los protocolos de PELA?

Respecto al PELA se caracteriza por el acompañamiento pedagógico. Así lo afirma Paxi (2011)

“Es un servicio que consiste en dar una asesoría especializada, personalizada, planificada, continua, pertinente y respetuosa a las docentes y promotores educativos comunitarios para contextualizar y mejorar los conocimientos estratégicos y procedimientos de la práctica

pedagógica y la gestión de los aprendizajes en vías de alcanzar la calidad de los aprendizajes de los niños de educación inicial y primaria”

Asimismo, proporciona a los docentes de un respaldo pedagógico, brinda actividades de retroalimentación y soporte técnico, promoviendo la reflexión para la mejora permanente de sus desempeños.

Desde la óptica del **Ministerio de Educación**, Señala Paxi:

“Es una estrategia que contribuye al desarrollo personal y profesional continuo del docente, con énfasis en el desarrollo de habilidades y capacidades específicas para el trabajo en el aula. Orientado su desempeño a la mejora de los logros de aprendizaje en los niños y niñas de educación inicial. (Pág. 12)

El **Consejo Nacional de Educación**: Define:

“Es el proceso de asesorar a los docentes para la mejora de sus prácticas pedagógicas y de gestión de sus propios centros educativos y a partir de evaluación continua de su propia experiencia en función a lograr mayores niveles de rendimiento en los niños(as)”.

De otro lado, **APRENDES – USAID**. Define:

“Soporte técnico y afectivo (emocional – ético) para impulsar el proceso de cambio en la práctica de los principales actores de la comunidad educativa, es una de las estrategias que complementa otros talleres, pasantías y círculos de inter_aprendizaje en el proceso de formación de docentes en servicio y mejoramiento de calidad educativa”.

Hay que diferenciar la conceptualización del acompañamiento del monitoreo y supervisión.

Mientras en *acompañamiento* es entendido como un servicio a través del cual se busca la mejora del desempeño docente.

El *monitoreo* brinda información sobre los avances de la implementación del acompañamiento para la toma de decisiones oportuna.

La *supervisión* es la verificación en el terreno del cumplimiento de la normatividad a nivel de instancia y actores.

Las fortalezas del PELA:

Desarrollo de las estrategias didácticas para optimizar los aprendizajes en los niños.

Desarrollo, ejecución de micro talleres internos, es decir, fortalecimiento, capacitación e inducción de los acompañantes.

Seguimiento y asesoramiento a personal docente en el aula.

Observación entre pares. Consiste en observaciones de sesiones de aprendizaje entre los docentes del mismo equipo, del ciclo y grado.

Desarrollo de reuniones de auto formación.

Seguimiento y asesoramiento personal: Consiste en implementación de un sistema de acompañamiento y asesoramiento técnico a cada docente.

Reuniones de seguimiento con cada docente para revisar la práctica, por lo menos una vez al trimestre, para revisar y retroalimentar las programación con la ficha de evaluación de programaciones.

Limitaciones del PELA:

Falta material educativo para desarrollo de sesiones.

No cuenta con movilidad para llegar a las instituciones más lejanas del distrito de Macusani.

Falta de producción de textos para socializar las experiencias exitosas.

Metodología del proceso de acompañamiento pedagógico.

Observaciones entre pares

Consiste en realizar observaciones de sesiones de aprendizaje entre los docentes del mismo equipo de ciclo o grado. Tiene como función enriquecer la práctica del observador y del observado. Se elabora un cronograma y emplean como instrumento la guía de observación entre pares. También se puede emplear otro instrumento elaborado especialmente para dirigir la observación hacia los aspectos específicos de la práctica en los que el maestro observado tiene dificultades. Se hará dos veces por semestre y cada docente elegirá al compañero que lo observe. Cada docente será observado dos veces al año, como mínimo, para optimizar la observación. Luego de cada observación se reunirán ambos docentes para analizar lo observado.

Son reuniones semanales destinadas a la auto capacitación entre los docentes de un mismo ciclo. Cada reunión dura dos horas. Durante este año, los docentes continuaran capacitándose en las estrategias y recursos para mejorar su práctica en el desarrollo de las competencias de comunicación integral y lógico matemática.

Seguimiento y asesoramiento personal

Esta acción consiste en la implementación de un sistema de acompañamiento y asesoramiento técnico a cada docente por parte de la Dirección.

Hoy asistimos a un escenario donde los paradigmas de calidad, eficiencia y eficacia y acreditación de los servicios educativo que brinda la instituciones educativas. Donde el asunto de la evaluación, no es novedad, más aún se convierte en un instrumento para medir los niveles de eficiencia y más aún el estado peruano promulgo una ley de Creación del Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, IPEACE.

Por lo que, podemos estimar que se vienen constantes evaluaciones, de cada uno de los componentes del servicio educativo, en todas las modalidades y niveles. Por lo que el presente trabajo se circunscribe dentro de este perfil.

"La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables." (P. D. Laforucade)

"Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. " (B. Maccario)

Evaluación de la calidad den un centro educativo.- Un centro educativo de educación inicial debe procurar mantener un alto nivel de calidad del servicio educativo; he aquí algunos indicadores que permiten evaluar la calidad educativa. Esto permitirá un auto análisis con la gerencia de gestión y aplicar métodos científicos técnicos en la evaluación del centro educativo; lo que hará posible:

- Identificar los principales logros y aciertos.
- Identificar diferencias y desviaciones.
- Proponer planes de acción para corregir errores.
- Elaborar un perfil situacional de la calidad de servicio educativo.

Este tema está estrechamente ligado con la evaluación del desempeño docente ya que es elemento principal para medir la calidad del servicio educativo.

Supervisión y evaluación educativa

Para alcanzar una óptima gestión, es necesario alcanzar un conjunto de acciones de supervisión, intensivas y extensivas en las instituciones educativas y más aún cuando queremos gerenciar la calidad de servicio.

¿Para qué se supervisa? , ¿Cuáles son sus objetivos?- Se supervisa por dos aspectos fundamentales:

Podemos afirmar: que conocer en qué medida se está aplicando el modelo de aprendizaje que la institución educativa se ha propuesto ofrecer. Desarrollar capacidades de los docentes, para la práctica de la educación centrada en los aprendizajes.

Definición etimológica y conceptual.- El vocablo supervisión, proviene de las voces “*súper*” que significa “Sobre o encima de” y “*visión*” que es igual “a percepción, acción o acto, que se traduce como mirar desde lo alto”.

Funciones de la Supervisión.- Por la Propio práctica, la supervisión tiene un rol estratégico que consiste no solo en vigilar y retroalimentar al sistema educativo, sino también en garantizar y enriquecer y perfeccionar su funcionamiento. Es decir, que la educación se desarrolle de la mejor manera posible, mediante la ejecución de funciones específicas, como en su control, Asesoramiento, Información, Innovación y la Evaluación, que actúan independientemente y complementariamente entre sí, que es precisamente lo que distingue la actividad del supervisor.

Control.- Es fundamental en la supervisión, sin la cual no se puede pasar otras funciones, menos en el campo ocupacional, pero es imprescindible que ajuste en su carácter a las funciones y responsabilidades. Es el papel que desempeña el supervisor, como la persona, que observa, vigila y comprueba, como se realiza la

educación y cómo funciona las instituciones educativas, para que traduzcan los resultados previstos, más aún si lo han enviado las autoridades.

Asesoramiento.- Surge como consecuencia del control, por lo que es imposible entenderlo e forma aislada, lo cual conlleva la práctica de acciones concurrentes, como son la orientación, asistencia, apoyo, ayuda, acompañamiento por la mejorar de la calidad de enseñanza, esta función es producto del diagnóstico efectuado, a fin que los supervisores se conviertan en consejero de los profesores, una vez definido el objeto específico de asesoramiento.

Información.- Se constituye en vínculo o nexo para recoger como para difundir información que circula entre el organismo superior (autoridades) y niveles de base con la finalidad de facilitar la toma de decisiones, para el proceso de retroalimentación, el proceso y/o actualizaciones de los informes de supervisión.

Innovación.- Asociada a la investigación, cuestiona y valida permanentemente las actitudes teóricas y los distintos mecanismos de la práctica supervisora tradicional. Tal vez en este campo, debido al carácter más aplicativo de la supervisión, la modificación y cambio planificado de métodos, técnicas y procedimientos, que pueda materializar para suplir vacíos permanentes de la labor docente y administrativa.

Evaluación.- Es una función concurrente está presente en todas sus actividades. De hecho en cualquier visita se produce una apreciación sobre el funcionamiento de la institución educativa y de los profesores. La evaluación persigue acrecentar la eficacia y el rendimiento de los individuos y las organizaciones y, como tal, es un proceso sistemático destinado a obtener información que permita evaluar cualquier aspecto de la realidad educativa.

Nuestra supervisión educativa se encuentra estrechamente ligado con la supervisión del docente y dentro de ella a algunos sectores a aspectos técnico

pedagógico. (Tanca; 2005:253)... Pese a las prioridades que debiera tenerse presente. Sus concepciones y acciones descuidan otras áreas esenciales (alumno, escuela, padres de familia y comunidad). Lo que debería reorientarse este asunto.

Calero (1999:50), afirma actividades de la supervisión educativa han evolucionado en el tiempo y espacio desde la autoritaria hasta la democrática y científica. Pero no progresivamente en este orden sino, como estilo de trabajo. Los criterios y procedimientos de la supervisión educativa, merece un estudio y entrenamiento para su uso adecuado, no puede ser simplemente fruto de una inspiración, ni de la improvisación, y debe cumplir con los siguientes requisitos:

El *Marco del Buen Desempeño Docente* (MBDD) define al conjunto de dominios, competencias y desempeños que caracterizan a buena docencia que son exigibles a todo docente de la Educación Básico Regular (EBR). Es un acuerdo técnico social... a las competencias que se esperan que dominen los profesores del país en sus etapas de su carrera profesional con el propósito de lograr aprendizajes con todos los niños(as). Se trata de una herramienta estratégica en una política integral del desarrollo docente.

Importancia de evaluación del desempeño docente

Permite implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo. (MINEDU; MBDD 2012)

Respecto a la evaluación del desempeño (Villegas; 1999) define La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más

profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.

Si se debe cambiar el desempeño, el mayor interesado, el evaluado, debe no solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse.

Chiroque (2006), refiere que cuando se habla de “desempeño” se hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo. En toda práctica evaluadora, entonces, puede identificarse cuatro componentes centrales: Un objeto de evaluación, Información confiable sobre lo que se evalúa desagregado de manera sistemática, Emisión de juicio de valor sobre lo que se evalúa, en base a parámetros de valoración establecidos; y Toma de decisiones.

Dentro de este marco, los desempeños docentes son prácticas humanas y –como tales- existe la necesidad de someterlos a evaluación. En este caso, nuestro *objeto de evaluación* son los desempeños profesionales del docente. Sobre este objeto de evaluación:

Se debe recoger *información confiable* para los diversos aspectos o indicadores de desempeños.

Se emite *juicio* en base a la información recogida y teniendo como referencia algunos *parámetros* que nos permiten la *valoración*.

La valoración debería posibilitarnos *tomar decisiones* sobre la situación encontrada en materia de desempeños docentes.

La evaluación docente, legalmente, se acepta desde hace más de 40 años y el tema específico de la evaluación de desempeños docentes, hace más de 2 décadas.

Ley 15215

Durante el primer Gobierno del Arquitecto Fernando Belaunde Terry (13-11-1964) se promulgó el *Estatuto y Escalafón del Magisterio Nacional, Ley 15215* donde formalmente se acepta la evaluación docente y de sus aptitudes, aunque no la “evaluación de desempeños” en los términos que la entendemos actualmente (Chiroque, 2006)

“La evaluación de los docentes en servicio tiene como finalidad la apreciación justa de su grado de preparación y de sus méritos y deméritos, así como de las aptitudes demostradas en el ejercicio de la actividad magisterial (Ley 15215, Art. 26º)

Ley 24029

En el segundo Gobierno del Arquitecto Belaunde Terry (14-12-1984).

Como parte de la historia se promulga la Ley del Profesorado 24029 derogada.

Considera a la evaluación de los profesores es permanente e integral.

Se considera la evaluación del *desempeño laboral*, entendido como: eficiencia en el servicio; asistencia y puntualidad; y participación en trabajo comunal, establecidos vía informe de supervisión, como lo afirma Chiroque, (2006).

Ley 29944

En la legislación educativa dada la Ley Reforma Magisterial aprobado (24/11/2012) Plantea: a) Promover el mejoramiento sostenido de la calidad profesional e idoneidad del profesor para el logro del aprendizaje y del desarrollo integral de los niños(as). b) Determinar criterios y procesos de evaluación que garanticen el ingreso y la permanencia de profesores de calidad. c) Evaluación del desempeño laboral, obligatorio cada tres años, MBDD, el profesor desaprobado tiene dos oportunidades previa capacitación.

Afirma Sovero; (2003) indica aspectos para evaluación del desempeño.

“La mejora de los indicadores de desempeño: mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar y el rendimiento óptimo”.

Políticas de Compensación: La Evaluación del Desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante Evaluaciones de Desempeño.

Decisiones de Ubicación: Las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.

Necesidades de Capacitación y Desarrollo: El desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.

Planeación y Desarrollo de la Carrera Profesional: La retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.

Imprecisión de la Información: el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto.

Errores en el Diseño de Puesto: El desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.

Desafíos Externos: En ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, etc. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

Metodología de supervisión para evaluar el desempeño docente.

Desempeños docentes, como objeto de evaluación

Cuando se evalúan los *conocimientos* que tienen los maestros sobre asuntos educativos *strictu sensu* no se están evaluando –de manera directa y totalizadora- sus desempeños. Si usamos la vieja taxonomía de Bloom, estaremos evaluando lo cognitivo, pero estaremos dejando de lado lo actitudinal y lo aptitudinal.

Los desempeños tienen que ver con la práctica docente y esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales-valóricos singulares. Una prueba de conocimientos tiene un rasgo reduccionista y –muchas veces, aunque no necesariamente- memorista, libresco y alejado de la dinámica real del quehacer educacional.

Tampoco se trata de evaluar simplemente las *competencias operativas*, como un ejercicio mecánico, sin fundamento ni orientación doctrinaria y teleológica. La evaluación docente debería hacerse con enfoque holístico de los alcances de la categoría *desempeños docentes*.

La evaluación de los maestros, entonces, no debe considerar toda su vida en sociedad, sino las prácticas que él ejerce como profesional dentro o fuera de la escuela. Se trata de evaluar sus *desempeños profesionales*. Como toda práctica humana, la evaluación debe ser intencional y no arbitraria. Por ello, las personas evaluadas deben ser conscientes sobre el contenido y los procesos de evaluación. De lo expresado, puede extraerse algunas conclusiones (Chiroque, 2006):

La evaluación docente es evaluación de desempeños profesionales y éstos deberían involucrar algo más que manejo de conocimientos;

Los objetos específicos de evaluación y los procedimientos deberían ser concertados y asumidos por evaluadores y evaluados.

Componentes del desempeño docente

Compromiso laboral

Según Sovero (2003) son tres aspectos que definen al compromiso laboral: la intención arraigada de seguir siendo parte de la organización, predisposición para laborar con el deseo de hacer algo por la organización para lograr los objetivos y propósitos y una sólida creencia de la práctica de valores y propósitos de la organización. El compromiso está reflejada en estos tres aspectos que solo suele llevar el trabajador honesto y consciente de buscar la mejora institucional.

Capacidad pedagógica

Es la capacidad de conducir la mejora de los aprendizajes, para lograr la comprensión y el aprendizaje significativo de los niños(as). Asimismo, implica la capacidad para evaluar los aprendizajes y relacionarse empáticamente con los niños(as) (ser cordiales, pacientes, exista disponibilidad, y haya interés por las dificultades para el aprendizaje de los alumnos, respeto, actitudes estimuladoras, etc.).

Es la capacidad para planificar el proceso de enseñanza -aprendizaje, mediante:

- Participación en la elaboración de material didáctico.
- Elaboración de nuevos trabajos prácticos.
- Organización de una sesión de aprendizaje.
- Los indicadores de desempeño están dados por:

Marco del Buen Desempeño Docente

Dentro de la perspectiva del Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) es un instrumento que condensa todo lo que un buen docente debe hacer para aplicar en su aula e institución.

Según el (MINEDU; 2012: 59) define al desempeño como un instrumento central en la política de desarrollo profesional docente, donde se establece el perfil y competencias de un buen docente con dominios, competencias y desempeños.

De otro lado, el MBDD define a los dominios, competencias y los desempeños que caracterizan a una buena docencia que son exigibles a todo docente de la EBR.

Los Desempeños.- Es la actuación observable que correspondencia a una responsabilidad y logro de un determinado resultado.

Dominios:

Preparación para el aprendizaje de los niños(as).

Enseñanza para el aprendizaje de los niños(as).

Participación en la gestión.

Desarrollo de la profesionalidad y la calidad docente.

(Ver Anexo de la Ficha de Evaluación del Desempeño Docente)

La investigación sobre los grado de correlación existente entre el nivel de aplicación del programa educativo de logro de aprendizaje en el desempeño docente de las instituciones educativas iniciales en el año lectivo 2018 de la distrito de Macusani con el que se pretende determinar los efectos del programa de acompañamiento pedagógico en materia de desempeño docente.

Hoy en la actualidad la evaluación del desempeño docente se ha convertido en un *paradigma para mejorar la calidad educativa*, porque existe un conjunto de estándares e indicadores para medir el desempeño docente, se evalúa la labor pedagógica del docente en aula, con el conjunto de capacidades, habilidades sociales, habilidades analíticas, acompañamiento pedagógico, relación familia y comunidad, manejo curricular, conocimientos pedagógicos generales, áreas de curriculares, educación bilingüe, clima del aula, estrategias de organización para el aprendizaje formación profesional, capacitación, talento, porque existen muchas instituciones desde las ONGs, el Estado y Organismos Internacionales, donde se pretende establecer estándares para medir el desempeño docente eficaz y eficiente.

El desempeño docente se conceptúa como el conocimiento habilidades y actitudes que debe poseer los profesionales de educación para asegurar que los niños(as) alcancen los aprendizajes deseados (Ministerio de Educación Ecuador; 2006:06) Este concepto se encuentra en discusión, ya que se viene evaluando los indicadores empíricamente sin un objetivo concreto, pese al esfuerzo mínimos del PELA:

En el Perú y en particular en la UGEL de Carabaya, los funcionarios, especialistas y directoras de las instituciones educativas de educación inicial evalúan el desempeño docente, empíricamente, se limitan a llenar la ficha de supervisión, monitoreo y acompañamiento pedagógico, sin hacer seguimiento real a los indicadores de evaluación objeto de nuestra investigación. Todo este esfuerzo tiene una implicancia directa en la calidad educativa (Barriga; 1978:58). En consecuencia, ya que el desempeño docente considerado de otra manera como el *factor docente* es considerado como el principal factor para el mejoramiento de la calidad educativa.

(Barriga; 1978:59) Plantea “la necesidad de construir mecanismos sólidos de evaluación para el mejoramiento de la calidad de servicios educativos el *“factor*

docente” es clave para la calidad de la educación, la misma, tiene que ver con un conjunto de motivaciones y incentivos”

La evaluación integral del desempeño docente, permitirá conocer y diagnosticar el potencial humano con la que se está trabajando, del mismo modo determinar los aciertos y desaciertos en torno a los indicadores de desempeño docente y finalmente poder establecer medidas correctivas a fin de lograr la eficiencia y eficacia y una educación de calidad de los servicios educativos con el elemento docente.

1.4.- Formulación del problema

Problema General:

¿Cuál es el grado de correlación existente entre los efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani?

Problemas Específicos:

- a) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente antes de la implementación del programa de estratégico de logros de aprendizajes?
- b) ¿Cómo se aplica el programa estratégico de logro de aprendizajes según dominios, competencias y desempeños?
- c) ¿Cuál es el nivel de eficiencia del programa de estratégico de logro de aprendizaje en materia de desempeño docente en grupo experimental?
- d) ¿Cuál es la diferencia del nivel del desempeño docente en el grupo de control y experimental, después de la post observación?
- e) ¿Cuál es el efecto del PELA en el desempeño docente?

1.5.- Justificación del estudio

Justificación contextual y teórica.- El presente trabajo de investigación, es de mucha importancia debido a que asume los nuevos paradigmas de innovaciones pedagógicas.

Consideramos que la institución educativa, ubicado como núcleo de todos los cambios, tiene que elaborar su PEI, PAT, PCC, Todos los proyectos que el maestro pueda plantear, Correspondiente al supervisor conocer el camino que va tomar de todo esto y que se constituye en herramienta útil para ello constituye el monitoreo institucional, entre otro aspecto nos referimos a la calidad de servicios que brinda los docentes y que se pretende medir a través de los indicadores de evaluación del desempeño docente y posteriormente pueda servir para implementar políticas eficientes y coherentes que permitan potenciar la labor de los docentes. Las mismas estarán dados por: Responsabilidad profesional, Desempeño en el aula, Proyección a la Comunidad, Manejos de Instrumentos de Gestión. Etc. La misma que conducirá a brindar una educación de calidad y un excelente desempeño profesional docente.

Justificación Metodológica.- Los indicadores de evaluación permitirán realizar un “diagnóstico real” y determina “la línea base”. Evaluar el desempeño del maestro implica encontrar en la labor pedagógica algunos desaciertos y aciertos y es donde el líder pedagógico debe plantear acciones de mejora que le permita a futuro lograr aprendizajes en los estudiantes

Justificación Práctica.- Los resultados del presente trabajo de investigación servirá de instrumento de gestión los funcionarios de la Dirección Regional de Educación, funcionarios de la UGELs y especialmente del área técnica pedagógica y del PELA a fin que puedan establecer criterios pertinentes, de carácter horizontal y

consensuado y que pueda incluirse en el Plan Regional de Educación y en línea de Capacitación Docente.

1.6.- Hipótesis

Hipótesis única

Ha: La aplicación del programa de acompañamiento pedagógico PELA influye considerablemente en el ejercicio del buen desempeño docente, con la categoría de logro destacado en las docentes de las IEs de la distrito de Macusani.

Ho: La aplicación del programa de acompañamiento pedagógico PELA no influye en el ejercicio del buen desempeño docente en las IEs de la distrito de Macusani.

1.7.- Objetivos

Objetivo general

Determinar el grado de correlación existente entre los efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani.

Objetivos Específicos:

- a) Identificar el nivel de desempeño antes de la implementación del programa de estratégico de logros de aprendizajes PELA.
- b) Describir aplica el programa estratégico de logro de aprendizajes según dominios, competencias y desempeños.
- c) Identificar el nivel de eficiencia del programa de estratégico de logro de aprendizaje en materia de desempeño docente en grupo experimental.
- d) Comparar la diferencia del nivel del desempeño docente en el grupo de control y experimental, después de la post observación.
- e) Determinar el efecto del PELA en el desempeño docente.

II. METODO

2.1. Variables

2.1.1. Variable Independiente:

Programa acompañamiento pedagógico PELA.

Planificación y programación curricular anual

- 1) Cuenta con su carpeta pedagógica
- 2) Cuenta con diversificación curricular

Planificación y desarrollo de la sic

- 3) Cuenta con sesiones de inter-aprendizaje (sic)
- 4) Desarrollo la problematización y construcción del proceso del aprendizaje
- 5) Desarrolla estrategias y actividades.
- 6) Promueve un clima afectivo, confianza

Evaluación de los aprendizajes

- 7) Cuenta con una matriz de evaluación
- 8) Cuenta con instrumentos y técnicas de evaluación de los aprendizajes
- 9) El docente cuenta con mapas de progreso

Uso de recursos y materiales manipulativos

- 10) El docente utiliza recursos medios y materiales

2.1.2. Variable Dependiente: Indicadores de Desempeño

Indicadores de Desempeño en Aula.

- 1) Demuestra conocimientos actualizados en el área
- 2) Demuestras actualización en conocimientos pedagógicos
- 3) Elabora su programación curricular
- 4) Diseña procesos pedagógicos
- 5) Resuelve conflictos con el diálogo
- 6) Organiza el aula en espacios
- 7) Propicia oportunidades con los niños(as)
- 8) Desarrolla estrategias pedagógicas
- 9) Utiliza recursos tecnológicos
- 10) Utiliza métodos y técnicas que permitan evaluar
- 11) Sistematiza los resultados de las evaluaciones
- 12) Evalúa los aprendizajes
- 13) Participa en la gestión del PEI

2.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION	Técnica / Instrumento
VARIABLE INDEPENDIENTE Programa de Acompañamiento Pedagógico	Planificación y Programa Anual Planificación y Desarrollo SIC Evaluación de los Aprendizajes Uso de recursos y materiales	<ol style="list-style-type: none"> 1) Cuenta con su Carpeta Pedagógica 2) Cuenta con Diversificación Curricular 3) Cuenta con sesiones de inter-aprendizaje (SIC) 4) Desarrollo la problematización y construcción del proceso del aprendizaje 5) Desarrolla estrategias y actividades. 6) El Docente promueve un clima afectivo, confianza 7) Cuenta con una matriz de evaluación 8) Cuenta con instrumentos y técnicas de evaluación de los aprendizajes 9) El docente cuenta con mapas de progreso 10) El docente utiliza recursos medios y materiales 	<ol style="list-style-type: none"> (3) Cumple satisfactoriamente (2) Cumple (1) Cumple Parcialmente (0) No Tiene. 	Ficha de Monitoreo y acompañamiento pedagógico.
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparación para el aprendizaje de los niños(as). 2.- Enseñanza para el aprendizaje de los niños(as). 3.- Participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad. 4.- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra conocimientos actualizados en el área 2. Demuestras actualización en conocimientos pedagógicos 3. Elabora su programación curricular 4. Diseña procesos pedagógicos 5. Resuelve conflictos con el diálogo 6. Organiza el aula en espacios 7. Propicia oportunidades con los niños(as) 8. Desarrolla estrategias pedagógicas 9. Utiliza recursos tecnológicos 10. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar 11. Sistematiza las evaluaciones 12. Evalúa los aprendizajes 13. Participa en la gestión del PEI 14. Desarrolla diversos proyectos 15. Fomenta el trabajo colaborativo 16. Reflexiona sobre su práctica. 17. Participa en experiencias significativas 18. Participa con iniciativa en la Política Institucional. 19. Actúa con ética profesional 20. Actúa respetando los DDHH 	<p>Indicador de Desempeño:</p> <p>(1).- ítem Inicio De 01 a 30 Puntos.</p> <p>(2).- ítem Proceso De 31 a 50 Puntos.</p> <p>(3) ítem Logro. De 51 a 60 Puntos.</p>	Ficha de Observación de Desempeño.

2.3. Metodología

La Metodología que asumimos se ubica dentro de paradigma Cuantitativo, el método desarrollado es el hipotético – deductivo. Nos permite establecer un procedimiento o camino que sigue el investigador para identificar el problema, determinar el objeto de investigación, establecer sus causas, relaciones y efectos, seguidamente formulación la hipótesis hasta establecer las conclusiones.

El rigor metodológico exige compatibilidad entre epistemología, teoría, métodos de investigación, técnicas e instrumentos de investigación social en una secuencia lógica lo afirma Sierra Bravo (1980).

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación se ubica dentro del paradigma de la investigación cuantitativa, con las siguientes características: *(Hernández, R. Et. Al; 1996:59) Según:*

Su finalidad	:	Investigación Básica
Su carácter	:	Investigación explicativa.
Su diseño	:	Cuasi Experimental (2 Grupos)
Su naturaleza	:	Investigación cuantitativa.
Su alcance temporal	:	Investigación transversal.
Su orientación que asume	:	Investigación.

2.5. Métodos de análisis de datos

Obtenido la data a través de los instrumentos de observación se sistematiza la información en sabanas electrónicas de dos muestras: grupo de control sin PELA, y grupo Experimental con PELA.

Se ha estudiado los indicadores utilizados para evaluar el monitoreo PELA e Indicadores desempeño del trabajo en aula de las Instituciones Educativas Iniciales de la distrito de Macusani, 2018.

El tratamiento estadístico contiene las siguientes fases: Análisis descriptivo (medias de tendencia central) Análisis de Correlación r Pearson y Análisis Prueba T de dos grupos.

En el software informáticos como el SPSS (Ver 23.0), y STATISTIC (Ver 8.0) STATA
15

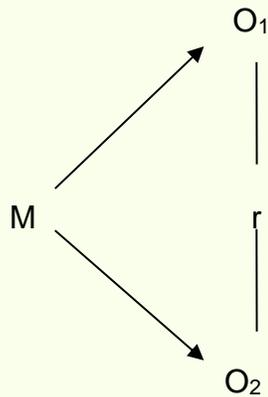
La misma, se encarga de procesar, mediante un sistema de base de datos electrónico, mediante el cual se procesa los estadígrafos de la estadística básica e inferencial y diferencia de grupos.

2.6. Diseño de investigación

La investigación tiene el tratamiento cuantitativo con el diseño de investigación correlacional con (Pre Observación) y (Post Observación) para medir efectos e intensidad del impacto..." (Bermejo; S.; 2010:54)

El Modelo Teórico: *Diseño de Pre Observación y Post Observación* del grupo experimental con PELA.

“Diseño también conocido como comparación de medias en grupos con la PRUEBA T, Y para ver la intensidad de la correlación en el tratamiento experimental tuvo efectos sobre la variable dependiente se utiliza la correlación” (Hernández; 1996: 71)



Donde:

O₁: Aplicación del PELA

O₂: El desempeño docente

M: 52 docentes del distrito de Macusani.

r: Relación de las variables en estudio

El modelo matemático para el tratamiento de la variable independiente y mostrar las diferencias de medias en ambos grupos se traduce en puntos por cada indicador de desempeño para luego darle su valoración literal.

$$f_{(Y)} = \frac{Y_1 + Y_2 + Y_3 \dots Y_{20}}{N}$$

Donde:

f_(Y)= Evaluación de Indicadores de desempeño:

Y₀₁ =Demuestra conocimientos actualizados en el área.

Y₀₂= Demuestras actualización en conocimientos pedagógicos.

Y₀₃= Elabora su programación curricular.

- Y₀₄= Diseña procesos pedagógicos.
- Y₀₅= Resuelve conflictos con el diálogo.
- Y₀₆=Organiza el aula en espacios.
- Y₀₇=Propicia oportunidades con los niños(as).
- Y₀₈=Desarrolla estrategias pedagógicas.
- Y₀₉=Utiliza recursos tecnológicos.
- Y₁₀=Utiliza métodos y técnicas para evaluar.
- Y₁₁=Sistematiza la evaluación.
- Y₁₂=Evalúa los aprendizajes.
- Y₁₃=Participa en la gestión del PEI.
- Y₁₄=Desarrolla diversos proyectos.
- Y₁₅=Fomenta el trabajo colaborativo.
- Y₁₆=Reflexiona sobre su práctica.
- Y₁₇=Participa en experiencias significativas.
- Y₁₈=Genera iniciativa de política institucional.
- Y₁₉=Actúa con ética profesional.
- Y₂₀=Actúa respetando los DDHH.
- N=Número de docentes observados.

De ambos grupos: Control y Experimental.

2.7. Universo, población y muestra.

Universo: El total de docentes es 1120 Docentes que vienen laborando en la jurisdicción de la UGEL Carabaya.

Población

184 Docentes de Inicial de la Provincia de Carabaya en un total 52 Instituciones educativas.

Muestra

Se toma al total de docentes de educación inicial distribuidos de la siguiente manera:

GRUPO EXPERIMENTAL: 26 docentes con PELA.

GRUPO CONTROL: 26 Docentes sin PELA.

Distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 1 Distribución de la muestra de Instituciones, docentes y grupos de estudio de la jurisdicción del distrito de Macusani, 2018.

Nº	Instituciones Educativas	Docentes	Directoras	TOTAL	GRUPOS
01	IEI SOR ANA DE LOS ÁNGELES	05	01	06	EXPERIMENTAL 26
02	IEI 83 TÚPAC AMARU MACUSANI	02	01	03	
03	IEI 95 DE MACUSANI JORGE CHÁVEZ	04	01	05	
04	IEI 99 DE HUANUTUYO MACUSANI	01	01	02	
05	IEI 101 SIMÓN BOLÍVAR MACUSANI	04	01	05	
06	IEI 100 VIRGEN DEL CARMEN MACUSANI	04	01	05	
07	IEI 103 JUAN P CABRERA	02	01	03	CONTROL 26
08	IEI. SAN ANTONIO	01	01	02	
09	I.E.I. N° 375 "HÉROES DEL CENEP" M	01	01	02	
10	IEI. 378 "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"	02	01	03	
11	IEI. CCATACANCHA MACUSANI	02	01	03	
12	IEI. SECTOR SAMILIA	02	01	03	
13	IEI. LACCA ALCCAMARINE MACUSANI	02	01	03	
14	IEI. LA VICTORIA	02	01	03	
15	IEI. LACCA SORATIRA	01	01	02	
16	IEI EDUCATIVA GOTITAS DEL SABER	01	01	02	
TOTAL		36	16	52	52

FUENTE : Unidad de Estadística de la UGEL - Carabaya.

ELABORACIÓN : La Ejecutora.

FECHA : Mayo del 2018.

2.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las Técnicas

La técnica que se utilizó en la presente investigación es la pre y post observación, consiste en observar el desarrollo de 04 dominios, 09 competencias 20 indicadores de desempeño. Para obtener información.

- a) Observación.
- b) Revisión Documental.

El Instrumentos:

Para recoger información acerca del monitoreo y desempeño docente se utilizó 02 instrumentos

- Fichas de Observación de los Indicadores de Desempeño.
- Ficha de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico del PELA.

2.9. Diseño estadístico para la prueba de hipótesis

Para comprobar las hipótesis se utilizó la fórmula de la r Pearson.

La regresión para medir el grado de asociación:

"r" de Pearson:
$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

- Y finalmente se utilizará la Prueba "t" para la comparación de medias muestrales del grupo de control y grupo experimental antes y después de la Intervención del PELA.

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

- Lo que en buena cuenta permite la contrastación de nuestra hipótesis estadística.

El análisis e interpretación de resultados se hizo en el paquete estadístico (SPSS Versión 18).

III.- RESULTADOS

3.1. Aspectos Generales

El propósito de la investigación es determinar los efectos del programa de acompañamiento pedagógico PELA en el desempeño de las docentes de educación inicial del distrito de Macusani, 2018.

Los indicadores de evaluación utilizados por las directoras, especialistas para evaluar la implementación del PELA, basado fundamentalmente en el acompañamiento y monitoreo del trabajo en aula a las docentes de educación inicial tienen dos instrumentos:

- 1) Ficha de Monitoreo y acompañamiento PELA. Instrumento que ha permitido levantar la línea de base.
- 2) Ficha de Evaluación Desempeño Docente. en el marco de Buen Desempeño docente que aplica el Ministerio de Educación en

La escala de valoración de la Ficha de Observación de Monitoreo Pedagógico PELA.

ESCALA DE VALORACIÓN	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
CUMPLE SATISFACTORIAMENTE	Cumple con el ítem más de lo previsto	03
CUMPLE	Cumple satisfactoriamente con el ítem	02
CUMPLE PARCIALMENTE	Cumple medianamente con el ítem	01
NO TIENE	No cumple con el ítem/no presenta	00

En la ficha de evaluación del desempeño docente se utiliza la escala emitida y validada por el Ministerio de Educación, Dirección Regional de Educación y la UGEL Carabaya, se utiliza del Marco del Buen Desempeño Docente y es como sigue:

Escala Cualitativa	Descripción	Escala Cuantitativa
INICIO (1)	Cuando el docente está empezando a desarrollar los desempeños provistos o evidencia dificultades y requiere acompañamiento pedagógico permanente en la institución educativa y la intervención de otros	01 a 30 Pts.
PROCESO (2)	Cuando el docente está en camino de lograr los desempeños provistos y requieren acompañamiento pedagógico periódico en la institución educativa y la intervención de instituciones.	31 a 50 Pts.
LOGRO PROVISTO (3)	Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños provistos y es potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela.	51 a 60 Pts.

Tabla 2. RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE LA FICHA DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PELA EN LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL MACUSANI 2018 GRUPO EXPERIMENTAL.

Nro.	VARIABLE: APLICACIÓN DE PELA										TOTALES	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Σ	X
1	2	2	0	3	2	2	2	2	3	3	21	2.1
2	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	23	2.3
3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	17	1.7
4	2	1	0	1	1	2	3	2	3	1	16	1.6
5	1	3	2	1	1	2	2	3	2	1	18	1.8
6	2	2	0	1	1	1	3	2	3	1	16	1.6
7	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	17	1.7
8	2	2	0	2	1	2	3	2	3	2	19	1.9
9	1	3	1	1	2	2	2	3	2	1	18	1.8
10	2	2	0	1	2	1	2	2	2	1	15	1.5
11	2	3	1	1	1	2	3	3	1	1	18	1.8
12	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	15	1.5
13	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	17	1.7
14	2	2	0	1	2	3	3	2	3	1	19	1.9
15	2	1	0	1	2	2	2	2	2	1	15	1.5
16	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	19	1.9
17	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	16	1.6
18	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	18	1.8
19	0	2	0	3	1	2	3	2	2	3	18	1.8
20	2	2	0	2	1	2	2	2	2	2	17	1.7
21	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	14	1.4
22	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2	16	1.6
23	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	20	2
24	0	2	1	1	2	0	3	2	2	1	14	1.4
25	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	18	1.8
26	2	1	0	1	2	2	2	2	3	1	16	1.6
Σ	43	48	24	39	38	45	60	57	57	39	450	45
\bar{x}	1.7	1.8	0.9	1.5	1.5	1.7	2.3	2.2	2.2	1.5	17.31	1.73
\bar{x}/d	1.75		1.4				2.2			1.5	1.78	

FUENTE : Sabana de Observación del Monitoreo y Acompañamiento PELA.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

DIMENSIONES

3.2. Programa Estratégico de Logro de Aprendizajes.

Tabla 3. VALORES Y PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DEL PELA DE LAS DOCENTES DE EDUCACION INICIAL GRUPO EXPERIMENTAL.

N°	DIMENSIONES	Σ	\bar{x}
D1	Planificación Curricular Anual	91	1.75
D2	Planificación y Desarrollo de la SIC	146	1.40
D3	Evaluación de los Aprendizajes	174	2.23
D4	Uso de Materiales Educativos	39	1.50
PROMEDIO		17.3	1.72

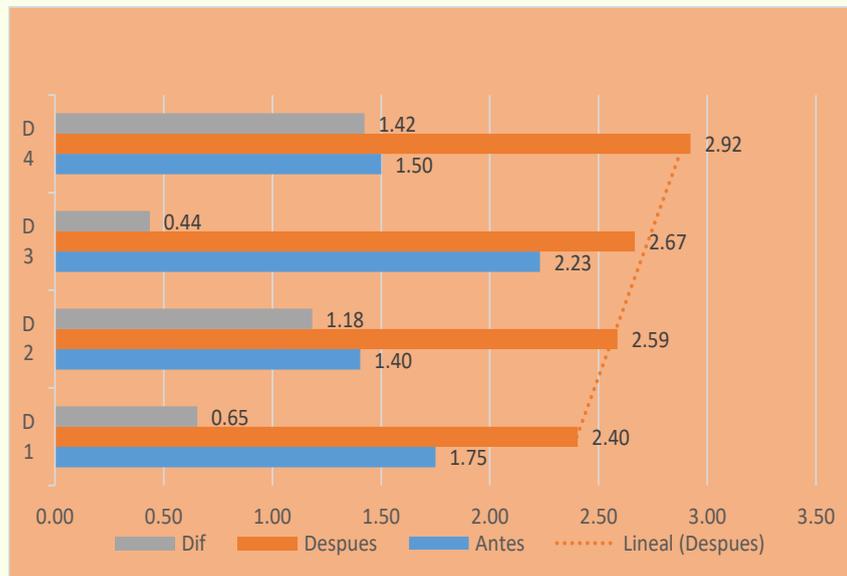
FUENTE : Ficha de Observación de Desempeño - Pre y Pos.
LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
ELABORADO : La ejecutora
FECHA : Diciembre del 2018.

Tabla 4. VALORES Y PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DEL PELA DEL GRUPO EXPERIMENTAL DE DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI.

N°	DIMENSIONES	ANTES	DESPUÉS	Dif.
D1	Planificación Curricular Anual	1.75	2.40	0.65
D2	Planificación y Desarrollo de la SIC	1.40	2.59	1.18
D3	Evaluación de los Aprendizajes	2.23	2.67	0.44
D4	Uso de Materiales Educativos	1.50	2.92	1.44
PROMEDIO		1.72	2.65	0.92

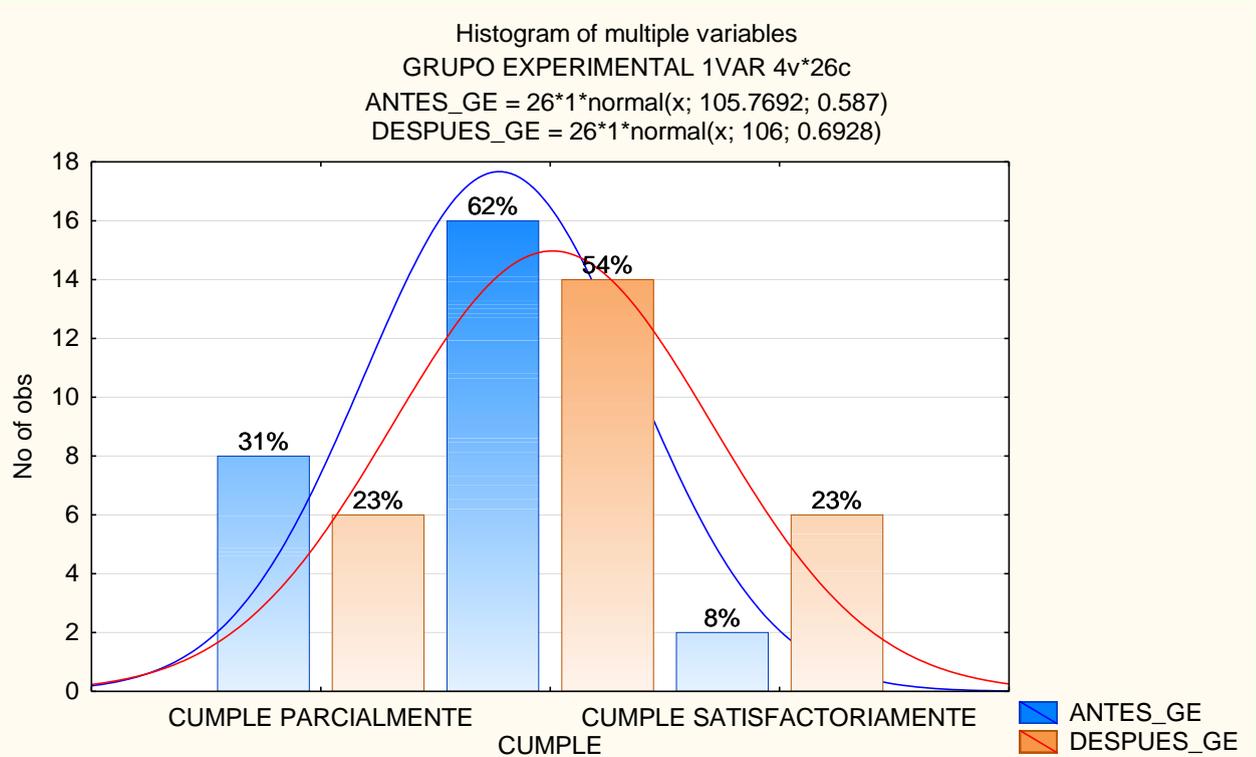
FUENTE : Ficha de Observación de Desempeño - Pre y Pos.
LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
ELABORADO : La ejecutora
FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 1. REPRESENTACIÓN GRÁFICA DE LAS PUNTUACIONES DEL GRUPO EXPERIMENTAL SEGÚN DIMENSIONES.



Fuente: Elaboración Propia.

Figura 2. HISTOGRAMA DE MUTIPLES VARIABLES ANTES Y DESPUES DEL GE.



DESCRIPCIÓN:

En la presente investigación cuantitativa de modelo cuasi experimental se ha utilizado el grupo de control y experimental con maestras de educación inicial el cual se ha podido diagnosticar el siguiente nivel desempeño docente antes y después del experimento.

En el **grupo de experimental** donde participaron activamente las docentes de inicial acompañadas del Programa PELA, donde se pone a prueba 10 indicadores y 04 dimensiones; tienen movimientos significativos hacia la derecha. (Figura N° 02) Las medidas de tendencia central expresados en porcentajes varían sustancialmente del 31% al 23% lo que significa una descendencia positiva en el rubro **cumple parcial**, En rubro **cumple** los porcentajes descienden positivamente del 62% al 54% y finalmente en la opción **cumple satisfactoriamente** existe una ascendencia positiva considerable del 8 al 23%. Este fenómeno de las ascencias y descendencias positivas, vienen a constituir los efectos o impactos del programa PELA.

Respecto, a las puntuaciones del grupo experimental, según dimensiones los datos relativos en la prueba de antes y después existen movimientos ascendentes, lo que prueba el impacto positivo del PELA en el desempeño. Fruto del trabajo del trabajo del PELA, consistente en dotación de estrategias, planificación curricular, elaboración de sesiones, talleres, etc.

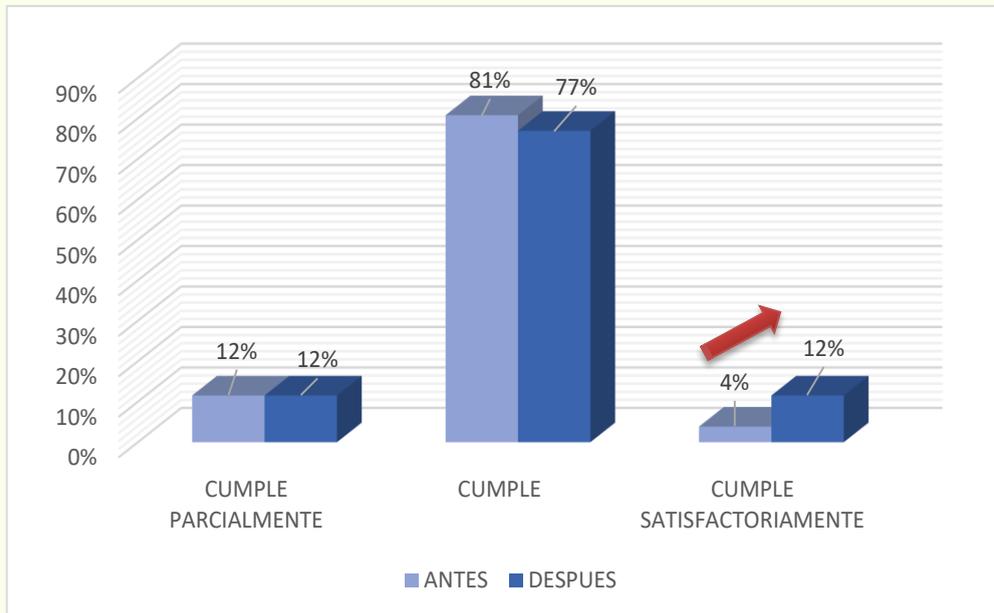
3.2.1. Planificación Curricular Anual.

Tabla 5. CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA DE LA PLANIFICACION CURRICULAR ANUAL DE LAS DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, 2018.

Planificación Curricular Anual	CUMPLE PARCIALMENTE		CUMPLE		CUMPLE SATISFACTORIA MENTE		TOTAL	
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
ANTES	03	12%	21	81%	02	04%	26	100%
DESPUÉS	03	12%	20	77%	03	12%	26	100%
TOTAL	06	08%	41	79%	05	10%	52	100%

FUENTE : Ficha de Observación de Desempeño - Pre y Pos.
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 3. COMPORTAMIENTO VISUAL DE LA DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN CURRICULAR.



DESCRIPCIÓN:

La planificación curricular anual o también llamada carpeta pedagógica, donde se encuentran la programación de las sesiones de inter aprendizaje. La planificación curricular es entendida como el proceso consecutivo de previsión de las acciones que el docente debe realizar en la institución, con la finalidad de construir y mejorar sesiones de aprendizaje.

Ya que en su diario cotidiano, los docentes no utilizan su planificación curricular debidamente al día, y vienen improvisando sus sesiones de aprendizaje. En nuestra investigación arroja los siguientes datos antes y después de la experimentación del PELA.

En la prueba antes y después, respecto a la dimensión Planificación Curricular Anual, representado en la tabla N° 05, nos muestra que de un 12% baja al 04%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes cumplen parcialmente. En el rubro cumple, también se presenta un descenso positivo del 81 al 77%y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 4 al 12%. Antes y después de la prueba. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la prueba estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación, más intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

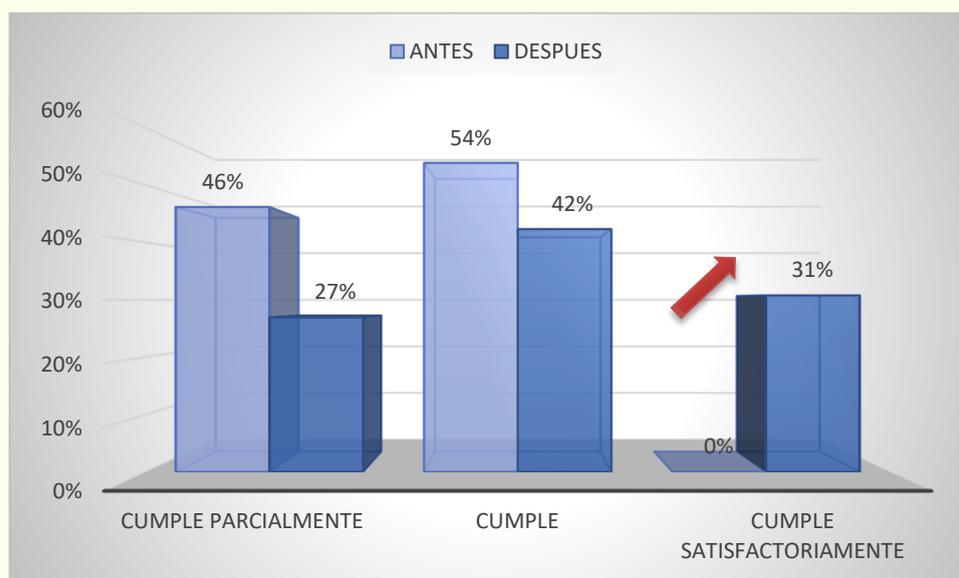
3.2.2. Planificación y Desarrollo de la SIC

Tabla 6. DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LA DIMENSIÓN 2: PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE SIC. EN LAS DOCENTES DE INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI, 2018.

Planificación y Desarrollo de la SIC	CUMPLE PARCIALMENTE		CUMPLE		CUMPLE SATISFACTORIA MENTE		TOTAL	
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
	ANTES	12	46%	14	54%	00	00%	26
DESPUÉS	07	27%	11	42%	08	31%	26	100%
TOTAL	19	37%	25	48%	08	15%	52	100%

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 4. REPRESENTACIÓN DE LA PLANIFICACION Y DESARROLLO DE LAS SIC.



DESCRIPCIÓN:

La planificación y desarrollo de las SIC (Sesiones de Inter aprendizaje Convivencia). Es esta etapa se trabaja los temas y sesiones de cada semana que se trabaja: Se trabajó yo cuido mi cuerpo, género y sexualidad, conociendo el trabajo de papá, realizando agrupaciones, la familia de Jesús, cual es el derecho izquierdo, valoremos el trabajo que realiza mamá, identificando la nociones de tiempo mañana, tarde, noche, Conociendo los estados del agua, juguemos a los operadores matemático, etc.

Estas sesiones de inter aprendizaje y convivencia han sido desarrollamos talleres, con las docentes focalizadas. También se desarrolló carteles de los sectores del aula y el trabajo pedagógico con los niños en el aula de 3, 4 y 5 años del distrito de Macusani. Lo que en buena se trabajó fabulosamente.

En la prueba antes y después, respecto a la dimensión planificación y desarrollo de las SIC, representado en la tabla N° 06 y figura N° 03 Nos muestra que de un 46% baja al 27%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes cumplen parcialmente. En el rubro cumple, también se presenta un descenso positivo del 54% al 42%y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 0% al 31%. Antes y después de la observación. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la observación estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación. La intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

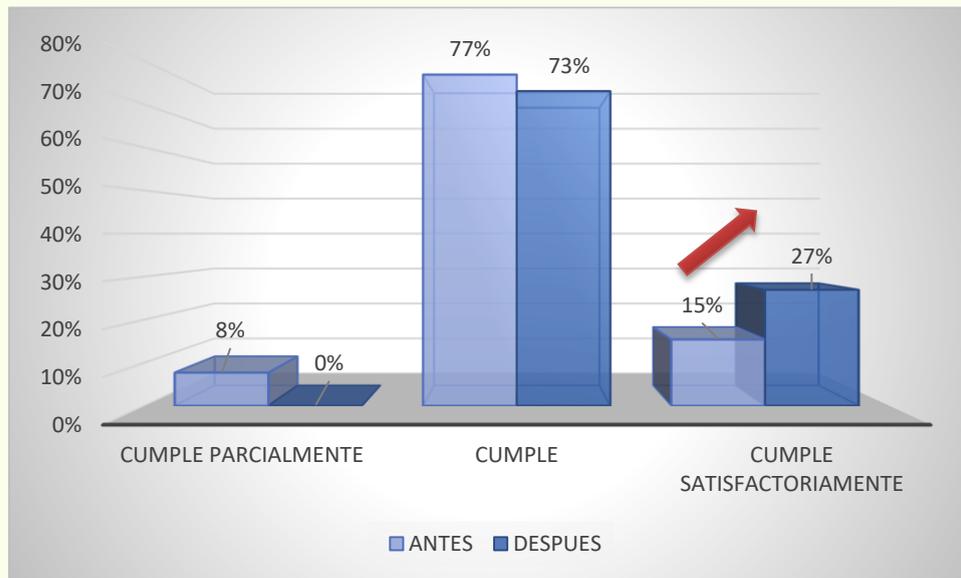
3.2.3. Evaluación de los Aprendizajes

Tabla 7. DE DISTRIBUCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES, EN DOCENTES DE INICIAL MACUSANI, 2018.

Evaluación de los Aprendizajes	CUMPLE PARCIALMENTE		CUMPLE		CUMPLE SASTISFACTORIA MENTE		TOTAL	
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
ANTES	02	08%	20	77%	04	15%	26	100%
DESPUÉS	00	00%	19	73%	07	27%	26	100%
TOTAL	02	04%	39	75%	11	21%	52	100%

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 5. REPRESENTACIÓN DE EVAUACION DE LOS APRENDIZAJES ANTES Y DESPUES.



DESCRIPCIÓN:

La evaluación de los aprendizajes en educación inicial se empieza con la construcción de la lista de cotejo, las docentes acompañantes proporcionaban talleres para construir indicaciones de observación:

Ejm: En el área de comunicación:

- Hace preguntas y responde lo que le interesa saber, lo que no sabe o no ha comprendido.
- Sigue hasta tres indicaciones sencillas recordando lo que ha escuchado.
- Explora en su entorno inmediato, según su propia iniciativa e interés.

Las docentes acompañantes del PELA, enseñaban a construir indicadores de evaluación. Por lo que cada docente tenía que tener estos indicadores de evaluación de aprendizaje en su carpeta pedagógica.

En la prueba antes y después, respecto a la dimensión evaluación de los aprendizajes, representado en la tabla N° 07 y figura N° 04 Nos muestra que de un 08% baja al 00%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes cumplen parcialmente. En el rubro cumple, también se presenta un descenso positivo del 77% al 73% y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 15% al 27%. Antes y después de la observación. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la observación estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación. La intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

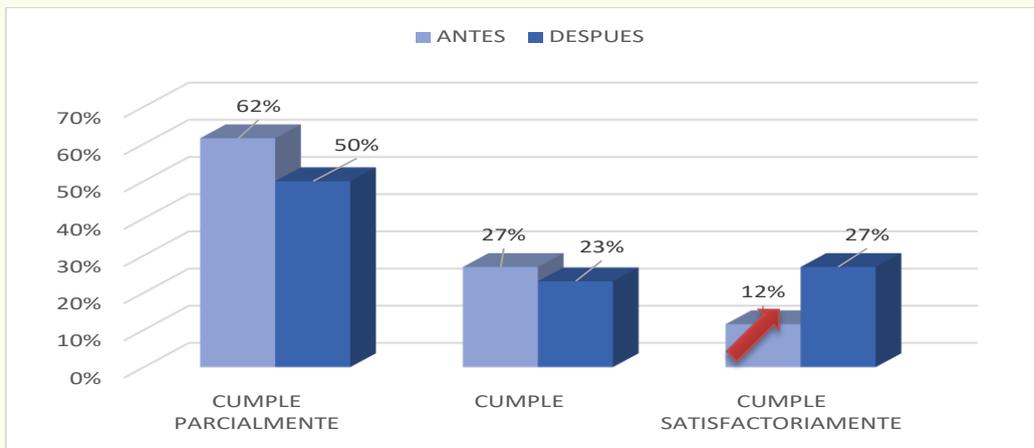
3.2.4. Uso de Recursos y Materiales de Ministerio.

Tabla 8. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO AL USO DE RECURSOS Y MATERIALES.

Uso de Recursos y Materiales	CUMPLE PARCIALMENTE		CUMPLE		CUMPLE SATISFACTORIA MENTE		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
ANTES	16	62%	07	27%	03	12%	26	100%
DESPUÉS	13	50%	06	23%	07	27%	26	100%
TOTAL	29	56%	13	25%	10	19%	52	100%

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 6. REPRESENTACIÓN PORCENTUAL DE USO DE RECURSOS Y MATERIALES ANTES Y DESPUES.



DESCRIPCIÓN:

En el uso de recursos y materiales el proyecto PELA incentivo el uso de materiales reciclados de alcance para los niños, como chapas, piedritas, botellas descartables, siluetas, pelotas, rompecabezas, cuentos, temperas, papel crepe, plastilina, tijeras, colores. Lo que en buena cuenta los materiales tienen el objetivo de desarrollar competencias y capacidades en el niño, psicomotricidad fina, psicomotricidad gruesa, conocimientos cognitivos y operadores matemáticos. Lo que en los talleres las docentes acompañantes enseñaban el uso eficiente y eficaz de los recursos y materiales en la institución educativa.

En la prueba antes y después, respecto a la dimensión uso de recursos y materiales, representado en la tabla N° 08 y figura N° 05 Nos muestra que de un 62% baja al 50%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes cumplen parcialmente. En el rubro cumple, también se presenta un descenso positivo del 27% al 23% y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 12% al 27%. Antes y después de la observación. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la observación estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación. La intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

3.3. Desempeño Docente

Tabla 9 RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE MAESTRAS DE EDUCACIÓN INICIAL, GRUPO EXPERIMENTAL, MACUSANI 2018.

Nro	VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE																				Σ	X
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	47	2.35
2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	1	3	44	2.2
3	1	2	2	2	3	1	2	3	0	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	34	1.7
4	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	37	1.85
5	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	2	34	1.7
6	1	1	3	2	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	35	1.75
7	1	3	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	36	1.8
8	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	2	41	2.05
9	2	2	1	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	35	1.75
10	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	33	1.65
11	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	1	1	1	2	3	3	1	1	1	2	36	1.8
12	2	1	1	2	1	1	3	1	0	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	27	1.35
13	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	35	1.75
14	2	3	3	2	3	1	2	3	0	2	1	1	2	2	3	2	3	1	2	1	39	1.95
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	35	1.75
16	1	1	3	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	1	37	1.85
17	2	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	31	1.55
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	38	1.9
19	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	3	46	2.3
20	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	38	1.9
21	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1	1	1	1	26	1.3
22	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2	1	2	2	1	36	1.8
23	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	43	2.15
24	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	40	2
25	1	1	2	3	3	2	3	1	1	2	0	2	2	2	2	3	2	2	2	2	38	1.9
26	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	3	37	1.85
Σ	38	51	55	58	62	39	67	52	41	48	37	36	39	46	56	54	50	39	40	50	958	47.9
\bar{x}	1.46	1.96	2.12	2.23	2.38	1.5	2.58	2	1.58	1.85	1.42	1.38	1.5	1.77	2.15	2.08	1.92	1.5	1.54	1.92	36.8	1.8
\bar{x}/d	1.94				1.84								1.88				1.72				1.84	

FUENTE : Sabana de Evaluación de Desempeño Docente.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Tabla 10. VALORES Y PUNTAJES SEGÚN DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE, MACUSANI, 2018.

N°	DIMENSIONES MBDD	Σ	̄x
D1	Preparación para el Aprendizaje	202	1.9
D2	Enseñanza para el Aprendizaje	382	1.8
D3	Participación en la Gestión de la Escuela	195	1.9
D4	Desarrolla de Profesionalidad Docente	179	1.7
PROMEDIO		36.8	1.84

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Tabla 11. VALORES Y PUNTAJES DEL DESEMPEÑO DOCENTE DEL GRUPO EXPERIMENTAL ANTES Y DESPUES EN DOCENTES DE INICIAL. MACUSANI 2018.

N°	DIMENSIONES	ANTES	DESPUES	Dif.
D1	Preparación para el Aprendizaje	1.90	2.37	
D2	Enseñanza para el Aprendizaje	1.84	2.66	
D3	Participación en la Gestión de la Escuela	1.88	2.61	
D4	Desarrolla de Profesionalidad Docente	1.72	2.13	
PROMEDIO		1.83	2.44	

Figura 7. VALORES Y PUNTAJES DE LAS DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE ANTES Y DESPUES.

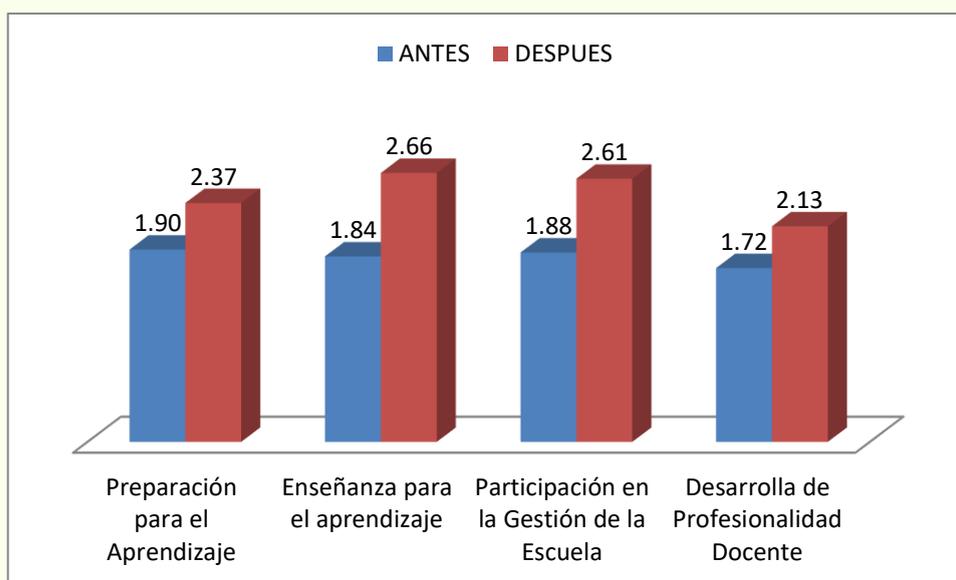
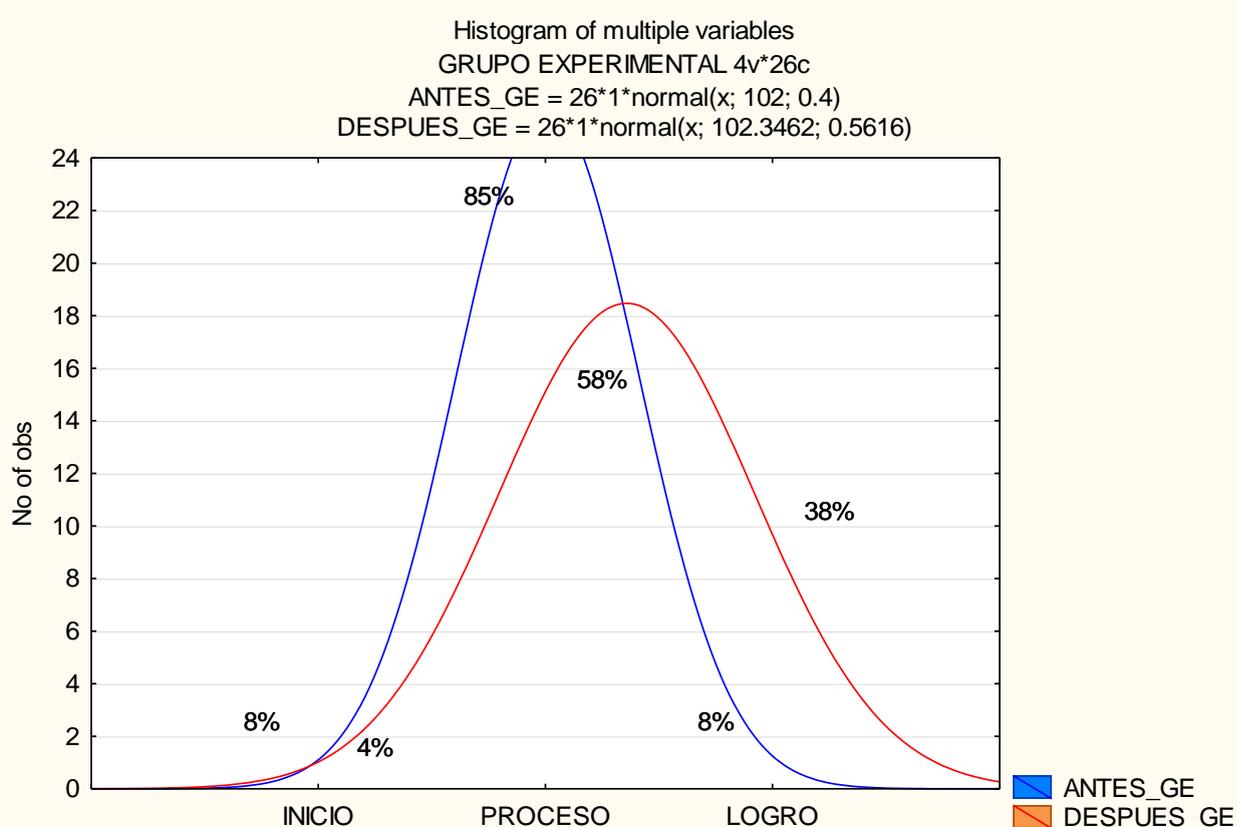


Figura 8. HISTOGRAMAS DE MULTIPLE VARIABLE DEL GRUPO EXPERIMENTAL.



Los 20 indicadores de desempeño y 04 dimensiones tienen la siguiente valoración representado estadísticamente. (Figura N° 08) En el rubro Inicio 8% al 4%, existe una descendencia positiva, segundo del rubro Proceso de al concentración sus porcentajes varían del 85% al 58%, del mismo modo existe una descendencia positiva, finalmente en el rubro logro se muestra una ascendencia positiva del 8 al 38%. Altamente significativa. Por lo que, se puede observar también la campaña de normalidad muestra un movimiento ascendente a la derecha y una alta concentración en el proceso.

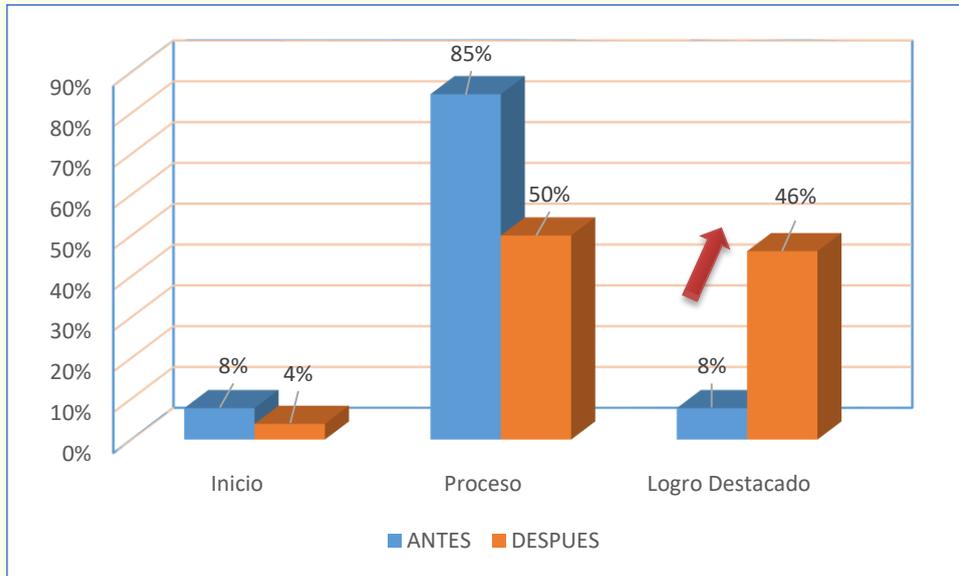
3.3.1. Preparación para el Aprendizaje.

Tabla 12. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE LA PREPARACIÓN DE LOS APRENDIZAJES EN DOCENTES DE INICIAL DISTRITO DE MACUSANI, 2018.

Preparación para el Aprendizaje	INICIO		PROCESO		LOGRO DESTACADO		TOTAL	
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
ANTES	02	08%	22	85%	02	08%	26	100%
DESPUÉS	01	04%	13	50%	12	46%	26	100%
TOTAL	03	06%	35	67%	14	27%	52	100%

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 9. REPRESENTACIÓN DE LA PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE.



DESCRIPCIÓN:

Según el Ministerio, plantea que el dominio N° 01. Referido a la preparación de los aprendizajes de los estudiantes. Afirma que, consiste en la planificación del trabajo pedagógico. A través de la elaboración del programa curricular y sesiones de aprendizaje dentro de la interculturalidad e inclusividad y adaptación de la realidad del niño.

Consistente en el manejo de varias estrategias y evaluación de los aprendizajes. Este mensaje trae el Ministerio para que los profesores y profesoras desarrollen su trabajo pedagógico bajo este enfoque y al final son evaluados con este criterio.

En la prueba antes y después, respecto a la observación del desempeño en la dimensión preparación para el aprendizaje, representado en la tabla N° 12 y figura N° 07 Nos muestra que de un 08% baja al 04%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes que se encuentran en el nivel inicio. En el rubro proceso, también se presenta un descenso positivo del 85% al 50% y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 08% al 46%. Antes y después de la observación. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la observación estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación. La intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

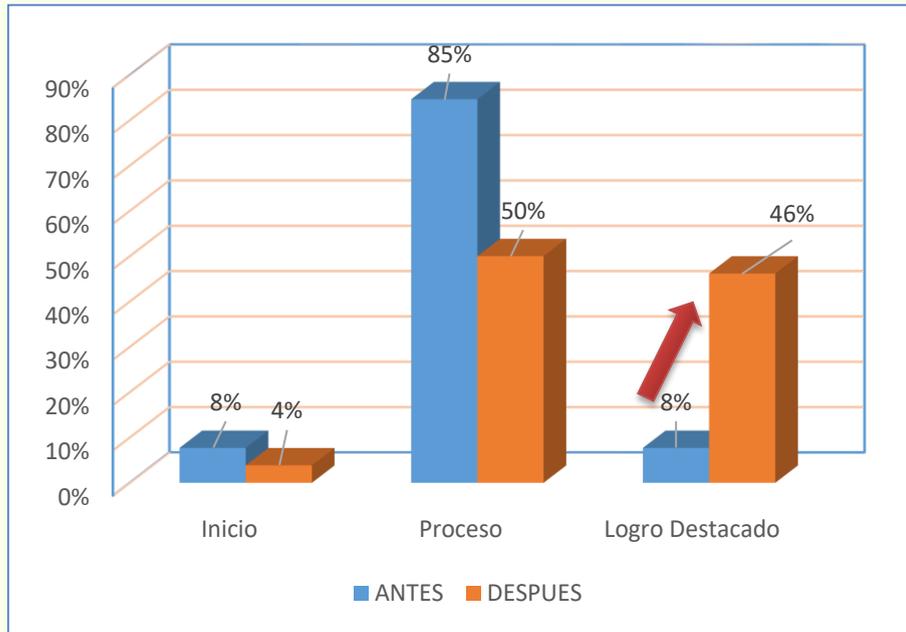
3.3.2. Enseñanza para el Aprendizaje

Tabla 13. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO A LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL MACUSANI, 2018.

Enseñanza para el Aprendizaje	INICIO		PROCESO		LOGRO DESTACADO		TOTAL	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
ANTES	02	08%	22	85%	02	08%	26	100%
DESPUÉS	01	04%	13	50%	12	46%	26	100%
TOTAL	03	06%	35	67%	14	27%	52	100%

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 10. REPRESENTACIÓN DE LA ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE.



DESCRIPCIÓN:

Referido al Dominio 2. La enseñanza para el aprendizaje de los niños Consiste indica el Ministerio, comprender la conducción del proceso de enseñanza por de enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones.

Se refiere a la medicación pedagógica del docente en la promoción de un clima favorable del aprendizaje.

Este mensaje ha sido promovido los la especialista de la Ugel Carabaya la Lic. Rocio Lajo Echevarria. Al final ellos sistematizaron el trabajo pedagógico en la UGEL.

En la prueba antes y después, respecto a la observación del desempeño en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje, representado en la tabla N° 13 y figura N° 08 Nos muestra que de un 08% baja al 04%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes que se encuentran en el nivel inicio. En el rubro proceso, también se presenta un descenso positivo del 85% al 50%y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 08% al 46%. Antes y después de la observación. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la observación estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación. La intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

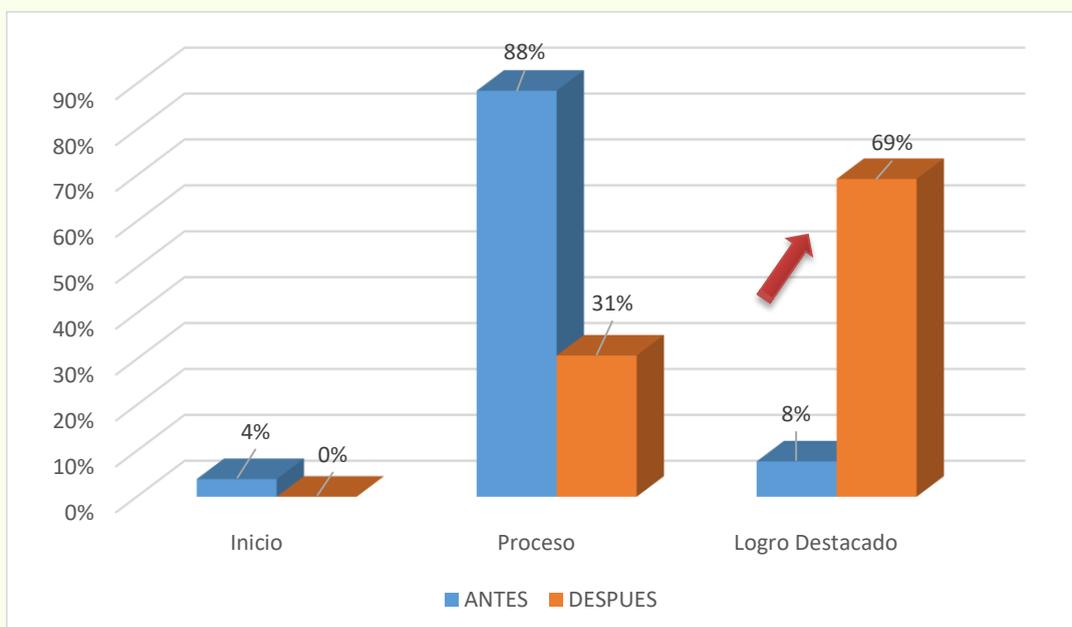
3.3.3. Participación en la Gestión de la Escuela.

Tabla 14. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO DE LA PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA.

Participación en la Gestión de la Escuela	INICIO		PROCESO		LOGRO DESTACADO		TOTAL	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
ANTES	01	04%	23	88%	02	08%	26	100%
DESPUÉS	00	00%	08	31%	18	69%	26	100%
TOTAL	01	02%	31	60%	20	38%	52	100%

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 11. REPRESENTACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LA GESTIÓN EN LA ESCUELA.



DESCRIPCIÓN:

El Ministerio sostiene: Dominio 3 acerca de la participación en la gestión de la escuela. Consiste en la participación en la gestión de la escuela o la red educativa, con un trabajo democrático, para configurar la comunidad de aprendizajes, el mensaje de este dominio es incluir a la escuela con una estrecha relación con la comunidad.

Los padres de familia tienen que incluirse en la educación de sus hijos para tener un mejor aprendizaje. En la realidad de Macusani, la ronda debe cumplir un rol vigilante del rol de la educación de sus hijos

En la prueba antes y después, respecto a la observación del desempeño en la dimensión participación en la gestión de la escuela, representado en la tabla N° 13 y figura N° 09 Nos muestra que de un 04% baja al 00%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes que se encuentran en el nivel inicio. En el rubro proceso, también se presenta un descenso positivo del 88% al 25%y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 08% al 75%. Antes y después de la observación. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la observación estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación. La intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

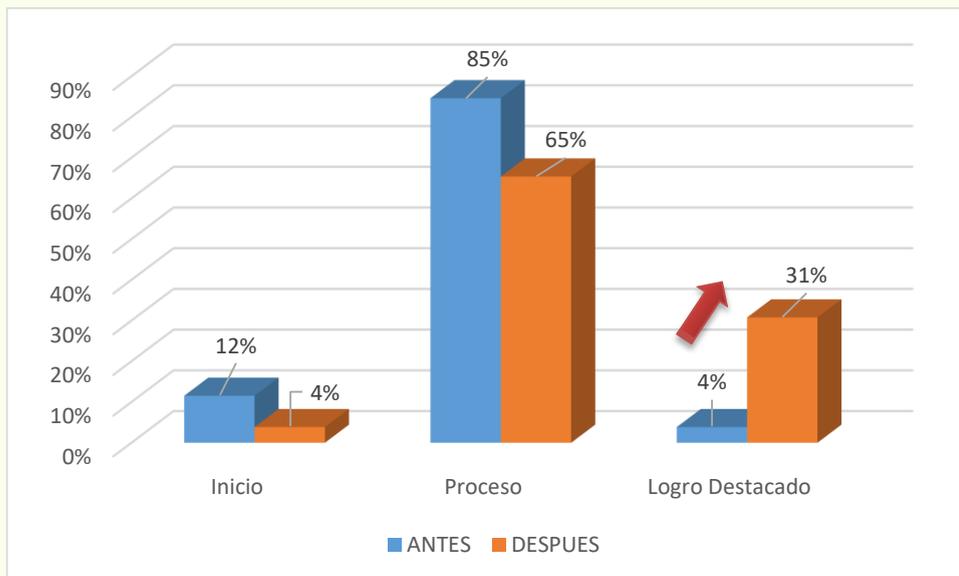
3.3.4. Desarrollo de la Profesionalidad Docente.

Tabla 15. DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS RESPECTO AL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE.

Desarrollo de la Profesionalidad Docente	INICIO		PROCESO		LOGRO DESTACADO		TOTAL	
	fi	%	fi	%	Fi	%	Fi	%
	ANTES	03	12%	22	85%	01	04%	26
DESPUÉS	01	04%	17	65%	08	31%	26	100%
TOTAL	04	08%	39	75%	09	17%	52	100%

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018.

Figura 12. REPRESENTACIÓN DEL DESARROLLO DE PROFESIONALIDAD DOCENTE.



DESCRIPCIÓN:

Afirma el Ministerio respecto al Dominio 4. Acerca del desarrollo de la profesionalidad docente: Consiste el proceso y las prácticas que caracterizan la formación e identidad docente.

El docente debe ser innovador, colaborador, pro activo, participativo en actividades y procesos del aprendizaje para implementar mejor y tener estrategias entre pares, manejo de información sobre diseño del ámbito regional, local y nacional. Esta tarea está a cargo de la Ugel Carabaya. Donde desarrollan cursos de inducción de capacitación y perfeccionamiento.

Sobre teorías del aprendizaje, con diplomados, cursos, idioma, y su proceso de auto formación. No siempre el Ministerio o la Ugel puede capacitarlos.

En la prueba antes y después, respecto a la observación del desempeño en la dimensión desarrollo de la profesionalidad docente, representado en la tabla N° 15 y figura N° 10 Nos muestra que de un 12% baja al 04%, lo que significa un descenso positivo donde las docentes que se encuentran en el nivel inicio. En el rubro proceso, también se presenta un descenso positivo del 85% al 65%y con abrumadora representatividad estadística. Finalmente en el rubro logro destacado existe un ascenso del 04% al 31%. Antes y después de la observación. A pesar de estar relacionadas, también en su prueba de medias existe una mejora considerable después de la observación estadística. Lo que en buena cuenta, corrobora nuestra hipótesis de investigación. La intervención del PELA mejora los niveles de desempeño.

3.4. Prueba de Hipótesis

3.4.1. Análisis de correlación de Pearson

El coeficiente de correlación es otra técnica que estudia la distribución bidimensional, que nos indica la intensidad o grado de dependencia entre las

variables “X” e “Y”. El coeficiente de correlación r es un número que se obtiene mediante la fórmula.

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

El coeficiente de correlación puede valer cualquier número comprendido entre -1 y +1. · Cuando $r=1$, la correlación lineal es perfecta, directa.

Para decidir si la hipótesis es cierta o falsa se ha tomado en cuenta el siguiente parámetro.

ESCALA DE VALORES DE CORRELACIÓN R (Pearson)			INTERPRETACIÓN
De	VALOR		
	-	A	
1.00			Correlación Perfecta
0.90	-	0.99	Correlación Muy Alta
0.70	-	0.89	Correlación Alta
0.40	-	0.69	Correlación Moderada
0.20	-	0.39	Correlación Baja
0.01	-	0.19	Correlación Muy Baja
0.00			Correlación Nula

FUENTE: Folleto “Metodología de la Investigación” UNSA. Arequipa. Pág. 125.

3.4.2. Hipótesis Estadística.

Ha	: $r_{xy} \neq 0$	Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la Ho
Ho	: $r_{xy} = 0$	Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la Ho

3.4.3. Formulación de Hipótesis.

HIPÓTESIS ALTERNA (Ha)

Existe relación alta entre los niveles de monitoreo y acompañamiento pedagógico PELA y mejores niveles de desempeño docente.

HIPÓTESIS NULA (H₀)

No existe relación alta entre los niveles de monitoreo y acompañamiento pedagógico PELA y mejores niveles de desempeño docente.

Tabla 16. VALORES Y PUNTAJES DE LA REGRESIÓN DEL PELA EN MAESTRAS DE EDUCACIÓN INICIAL.

Nro	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
01	2.14	2.63	4.58	12.03	5.62
02	2.16	2.57	4.65	11.96	5.55
03	1.66	2.06	2.74	5.66	3.42
04	1.69	2.08	2.87	5.97	3.53
05	1.70	2.17	2.88	6.25	3.68
06	1.66	2.24	2.76	6.18	3.72
07	1.67	2.28	2.80	6.38	3.81
08	2.01	2.33	4.02	9.38	4.68
09	1.74	2.23	3.04	6.79	3.89
10	1.58	2.19	2.49	5.45	3.45
11	1.81	2.32	3.27	7.59	4.20
12	1.41	1.84	1.98	3.65	2.59
13	1.67	1.98	2.80	5.55	3.32
14	1.91	2.18	3.65	7.95	4.16
15	1. ⁶¹	1.94	2.59	5.02	3.12
16	1.87	2.14	3.50	7.47	3.99
17	1.52	2.06	2.30	4.74	3.13
18	1.72	2.24	2.97	6.66	3.86
19	2.10	2.41	4.43	10.65	5.06
20	1.83	2.09	3.34	7.00	3.83
21	1.31	1.97	1.72	3.39	2.58
22	1.72	2.28	2.95	6.74	3.92
23	2.07	2.32	4.30	9.98	4.82
24	1.70	2.10	2.88	6.07	3.57
25	1.92	2.29	3.67	8.42	4.39
26	1.71	2.18	2.94	6.41	3.74
Σ	45.89	57.14	82.12	183.31	101.63
\bar{x}	1.76	2.20	3.16	7.05	3.91

FUENTE : Ficha de Evaluación de Desempeño Docente - Pre y Post Observación
 LUGAR : Instituciones Educativas de Educación Inicial – Macusani.
 ELABORADO : La ejecutora
 FECHA : Diciembre del 2018..

3.4.4. Prueba de Correlación

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Donde:

- n = Número de docentes observadas.
x = Puntaje promedio obtenido, aplicación del PELA.
y = Nivel de desempeño docente alcanzado.

Remplazando:

$$R = \frac{26(101,65) - (45,89)(57,14)}{\sqrt{[26(82,12) - (82,12)^2] \times [26(57,14) - (57,14)^2]}}$$

$$R = 0.82$$

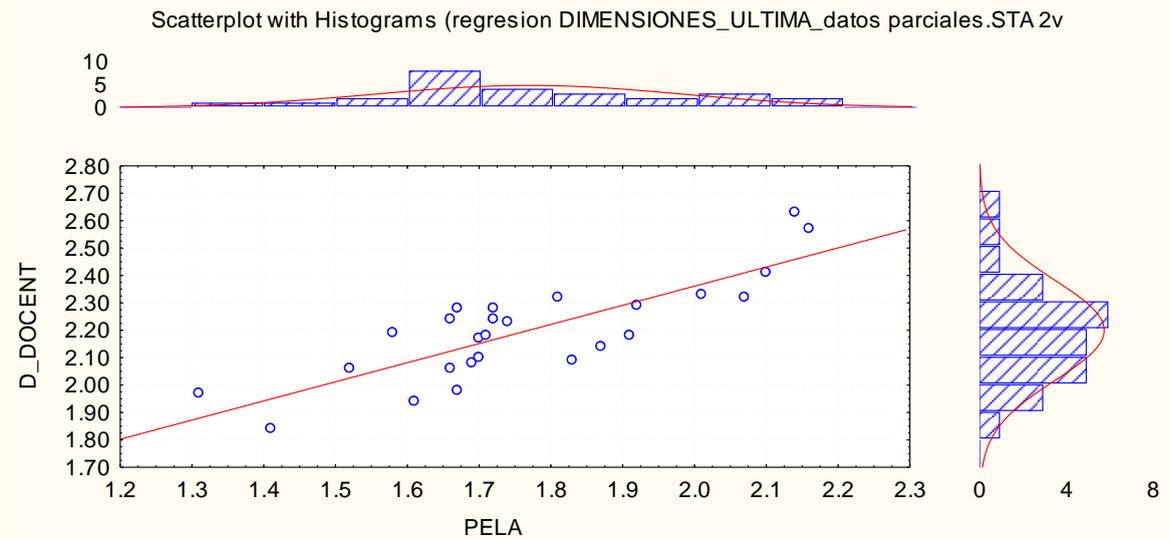
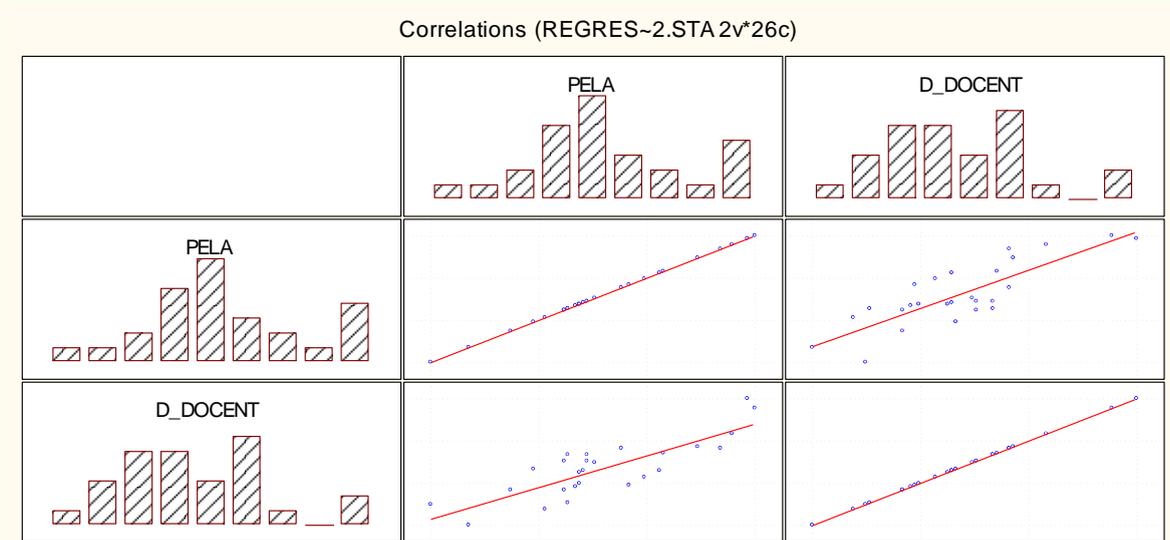
3.4.5. Resultados.

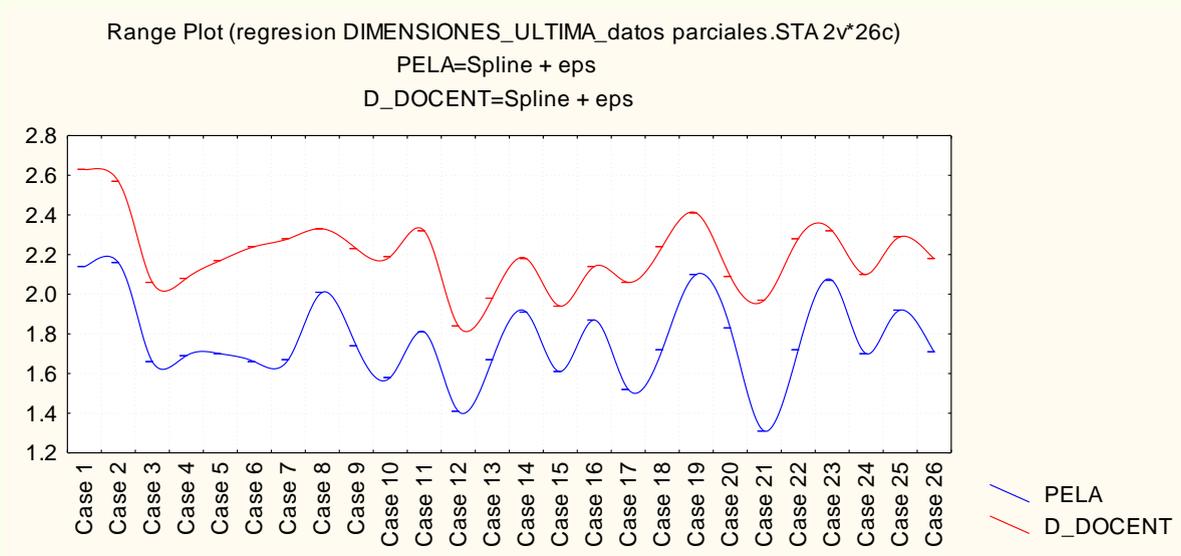
Tabla 17 VALORES DE TENDENCIA CENTRAL DEL PELA Y DESEMPEÑO DOCENTE.

	Valid N	Mean	Minimum	Maximum	Std.Dev.
PELA	26	1.765	1.31	2.16	0.2133026
D_DOCENT	26	2.19692308	1.84	2.63	0.18066033

R: Corele
0.82

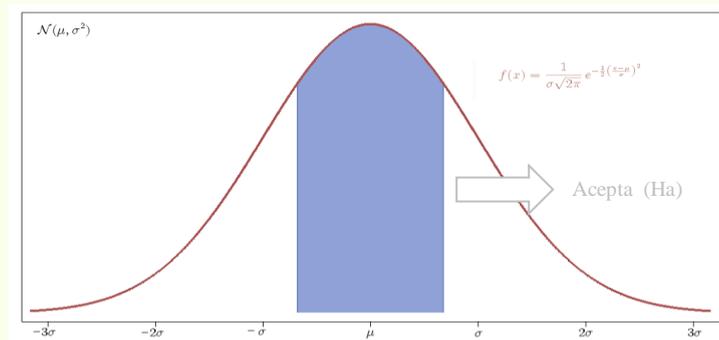
3.4.6. Gráficos de Regresión





3.4.7. Regla de Decisión.

Ubicación en la Campana Gauss.



R (Pearson)	0.82
-------------	------

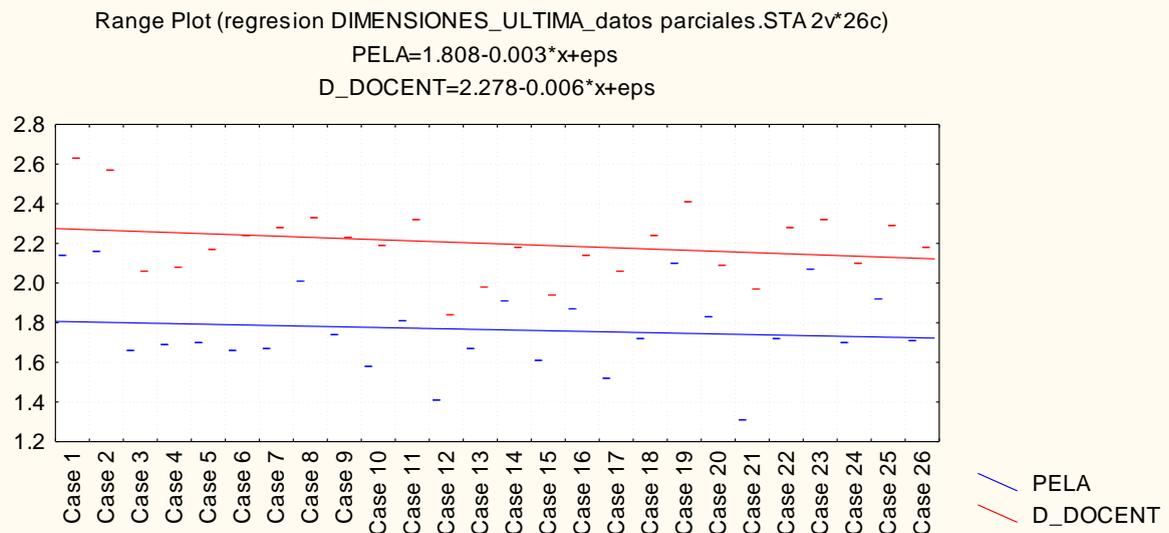
Por tanto se aprueba la hipótesis alterna.

HIPÓTESIS ALTERNA (Ha)
 Existe relación positiva y alta entre los niveles de monitoreo y acompañamiento pedagógico PELA y los mejores niveles de desempeño docente.

3.4.8. Interpretación.

Por lo que podemos concluir, que el coeficiente de correlación de Pearson $R = 0.82$ nos muestra una correlación positiva y alta entre los niveles de aplicación del monitoreo y acompañamiento PELA y los niveles de mejores calificativos de desempeño docente en las Docentes de Educación Inicial – Macusani, 2018.

Por tanto aprobados nuestra hipótesis estadística



DESCRIPCIÓN:

IV. DISCUSIÓN

Según el enfoque del Marco del Buen Desempeño Docente, que publicó el Ministerio de Educación en el año 2012 R. M. N° 0547-2012-ED, responsabiliza directamente al docente al *Factor Docente* del deficiente logro de aprendizaje de los niños(as). Con el instrumento se pretende medir “Mejor desempeño docente para más y mejores aprendizajes en nuestros niños y niñas” y con ello se trata de estandarizar el desempeño para mejor logro de aprendizajes. (MINEDU; 2012). La experiencia demuestra que los aprendizajes, no basta de un buen desempeño o un logro provisto, depende de otros factores colaterales como: el problema de desnutrición infantil, infraestructura educativa, buenas incentivos y remuneraciones del maestro. Además la realidad educativa es más compleja como lo sustenta María Arguedas el problema de los aprendizajes pasa por abordar el problema pluricultural y multilingüe. Y los indicadores de desempeño no están midiendo aspectos de la identidad cultural para el proceso de apropiación de los aprendizajes.

SEGUNDA: Criterios de Calificación.

Las criterios de calificación del desempeño docente, no es nuevo, ni el proceso de evaluación docente, siempre se ha evaluado al maestro. Muestra de ello existe una cantidad de instrumentos, indicadores y criterios con el que se ha medido el monitoreo, acompañamiento y desempeño docente en la perspectiva del Marco del Buen Desempeño Docente. Sólo trata de estandarizar a través dominios y competencias e indicadores de desempeño.

En la presente investigación se demuestra los factores claves de desempeño están dados por como lo confirma Paxi (2011), Ascencio & Fuentes (1997) por la Responsabilidad profesional, Capacitación y Formación Académica Alcanzada, Manejo de Instrumentos de Gestión Institucional, Manejo de Competencias Pedagógicas., Desempeño Docente en el Aula, Compromiso con los resultados de aprendizaje., Participación en la Gestión Institucional.

TERCERA: Efectos del monitoreo y acompañamiento.

El aporte de nuestra investigación, está dado por: a un monitoreo y acompañamiento de calidad, mejor desempeño docente. Porque tiene efectos significativos en el ejercicio del buen desempeño docente. Con la categoría de Logro provisto.

Sovero (1990) considera que el acompañamiento pedagógico escolar tiene efectos en la calidad educativa de los alumnos, también en el desempeño profesional de los docentes. Por lo que el PELA contribuye al ejercicio del buen desempeño docente.

Finalmente, las prácticas de evaluación del desempeño no son nuevas; desde que el hombre dio empleo a otro, su trabajo pasó a evaluarse. Para Paxi (2011), toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el status de algún objeto o persona. La evaluación de las personas que desempeñan papeles dentro de una organización puede hacerse mediante enfoques diferentes, sin embargo, merece destacarse que la Evaluación del Desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, sea formal o informalmente, con cierta continuidad por las organizaciones.

En este contexto, la evaluación del desempeño docente, desde la percepción de los *directivos*, es una de las formas de valorar la competencia docente.

Estos hallazgos muestran que el desempeño docente, es sólo uno de los muchos factores implicados en el rendimiento académico de los niños(as). Si bien, se cuenta con una adecuada competencia a nivel docente, se necesita mejorar entre otras variables: la nutrición, hábitos de estudio, motivación escolar y estilos de aprendizaje.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: En la presente investigación cuantitativa de modelo cuasi experimental se ha utilizado el grupo de control y experimental con maestras de educación inicial el cual se ha podido diagnosticar el siguiente nivel desempeño docente antes y después del experimento.

En el **grupo de experimental** donde participaron activamente las docentes de inicial acompañadas del Programa PELA, donde se pone a prueba 10 indicadores y 04 dimensiones; tienen movimientos significativos hacia la derecha. (Figura N° 02) Las medidas de tendencia central expresados en porcentajes varían sustancialmente del 31% al 23% lo que significa una descendencia positiva en el rubro **cumple parcial**, En rubro **cumple** los porcentajes descienden positivamente del 62% al 54% y finalmente en la opción **cumple satisfactoriamente** existe una ascendencia positiva considerable del 8 al 23%. Este fenómeno de las ascencias y descendencias positivas, vienen a constituir los efectos o impactos del programa PELA.

De otro lado; los 20 indicadores de desempeño y 04 dimensiones tienen la siguiente valoración representado estadísticamente. (Figura N° 08) En el rubro Inicio 8% al 4%, existe una descendencia positiva, segundo del rubro Proceso de al concentración sus porcentajes varían del 85% al 58%, del mismo modo existe una descendencia positiva, finalmente en el rubro logro se muestra una ascendencia positiva del 8 al 38%. Altamente significativa. Por lo que, se puede observar también la campaña de normalidad muestra un movimiento ascendente a la derecha y una alta concentración en el proceso.

En el Grupo de Control Las docentes tienen un promedio de **1.3 Pts.** y una valoración Promedio de **1.4 pts.** se encuentran en el nivel desempeño literal **inicio** (Tabla N° 03 y 04). Además las docentes se encuentran en el nivel de **inicio** que está representado con 79.2%, 16.2% en proceso y 4.2% en el logro provisto (Figura N° 01). Sus

movimientos de la campana gauss o campana de normalidad son casi estáticos.

En el grupo experimental, los promedio antes es de 1.72 y la post observación tiene un promedio de 2.65 Pts. Los movimientos son sustanciales. Los mismos que han sido sustentados en los informes del Ministerio.

SEGUNDA: Los resultados del Programa de Acompañamiento Pedagógico en materia de desempeño docente *son positivos*, con una puntuación **8** pts. Porcentuales del promedio general entre el GC Y GE Debido al Plan de sistemático de trabajo, anual y trimestral distribuidos en componentes y actividades desarrollados por el PELA. Consistentes en asistencia técnica, acompañamiento pedagógica y dotación de materiales.

TERCERA: El nivel de desempeño docente desarrollado por las docentes de Grupo Experimental **es positivo** respecto al Grupo de Control aplicando los siguientes dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los niños(as), enseñanza para el aprendizaje de los niños(as), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad, 20 indicadores de desempeño.

CUARTA: Se acepta la hipótesis alterna con una valor calculado Z_c **5.63** y rechaza la H_0 . Por lo que: Las docentes de educación inicial que participan en el programa de acompañamiento pedagógico PELA tiene mayores puntajes en su desempeño docente. Como se puede observar en el Cuadro № 35 y 36 aplicando la prueba T diferencia de medias es de 1.65 respecto 5.63 de la Z tabulada.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Ministerio de Educación.

Que el programa de acompañamiento pedagógico PELA, que viene funcionando en la UGEL Carabaya es esfuerzo desde el Ministerio de Educación que viene invirtiendo presupuesto desde el año 2010, en las siguientes actividades como: Materiales, jornada de capacitaciones interna, capacitación a directores en gestión educativa, consolidación de aprendizajes en pasantías, observación entre pares, reuniones de auto formación, seguimiento y asesoramiento personal, etc.

El cual tiene muchas limitaciones de orden profesional y no vienen cumpliendo con el logro de aprendizajes esperados, de acuerdo a los estándares del IPEBA y el trabajo continuo y sistemático. Como fue creado, debido a que muchas maestras son contratadas y cada año se vuelve a capacitar. Y se convierte en un vicioso Puesto que se debería capacitar a un personal permanente hasta identificar logros verdaderos de aprendizaje. Por los costos que representa este esfuerzo, respecto a la selección de personal, los mismos no cumplen el perfil y se viene manejando de acuerdo a intereses del Gobierno Regional.

SEGUNDA: Al Personal docente

Los acompañantes deben identificar bien los objetivos institucionales. Fortalecer las capacidades a los docentes acompañados Grupo Experimental. Las mismas que se implementan con un conjunto de estrategias que contribuye al desarrollo personal y profesional del docente, con énfasis en el desarrollo de habilidades y capacidades específicas, para el trabajo en aula, orientado a su desempeño y a la mejora de los logros de aprendizaje (resultados) en los niños y niñas.

Es un programa temporal, y muchas de las docentes no vienen realizando la difusión de las experiencias exitosas y la labor de la réplica de adquiridas en las pasantías regionales. Para el Grupo de Control y el magisterio en general. Por lo que, se debería aprovechar las fortalezas con que cuentan las maestras de educación inicial, primaria y realizar las replicar las experiencias en otras docentes que no tienen la oportunidad de acceder a este programa.

TERCERA: A los docentes acompañados

La actividad prioritaria y central del acompañamiento pedagógico es brindar apoyo del docente en el mismo momento del proceso de enseñanza y aprendizaje en las condiciones reales de su propia aula, por tanto, el acompañante pedagógico debe estar alerta para identificar y diagnosticar las necesidades del docente y poder intervenir inmediatamente con un Plan de Mejora. Están limitándose sencillamente a un trabajo empírico y no cumpliendo el protocolo. Muestra de ello es los resultados de la ECE-2012 la UGEL Carabaya llega el último puesto Décimo Tercer Lugar, con tres años de trabajo.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALMEIDA TARAZONA, J. A. (2004). *"Administración y supervisión educativa"*. Lima: Horizonte.
- ASCENCIO TRUJILLO, L. V., & FUENTES ALVARADO, V. M. (1997). *Supervisión, acompañamiento pedagógico y calidad de la educación en la USE N° 06 Ate Vitarte*. La Cantuta.: Tesis de la Universidad Nacional de Educación.
- BERMEJO PAREDES, S. (2011). *Seminario de la tesis universitaria*. . Puno Perú: Titikaka.
- BOJORQUEZ, I. (1993). *Didáctica general, modernos métodos de enseñanza*. Lima Perú.: San Marcos.
- CALERO PERÉZ, M. (2002). *Supervisión educativa integral*. Lima Perú.: San Marcos.
- CARRASCO DÍAZ, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima Perú.: San Marcos.
- CHIROQUE CHUNGA, S. (1999). *Desarrollo humano, calidad educativa y desempeño docente*. Chosica Lima: Instituto Pedagogía Popular .
- CHIROQUE CHUNGA, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Lima Perú: Instituto de Pedagogía Popular.
- CRUZ RAMÍREZ, J. (1988). *Educación y Calidad Total*. México: Trelles México.
- DE LEÓN ESPINO, D. (2001). *La supervisión escolar, sus puntos críticos y las bondades*. Lima Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- FERMÍN, M. (1981). *Tenología de la supervisión docente*. Buenos Aires: Kapeluz.
- FRANSETH, J. (1965). *Supervisión escolar como guía*. México: Trillas.
- GARCIA RUMISONCCO, A., & GOMEZ HINOSTROZA, M. (2010). *Desempeño laboral docente y su relación con el rendimiento académico en las áreas de comunicación y matemática IES José María Arguedas de Pampamarca Ayacucho*. Ayacucho: Tesis UCV.
- HERNANDEZ S., F. C., & Baptista L., P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Ultra S.A.
- MAGISTERIAL, D. (2003). *Supervisión educativa orientada al control de calidad*. Lima Perú: Derrama. S.A.
- MALPICA, C. (1964). *Supervisión y planificación del Desarrollo Educativo*. Lima Perú: Ministerio de Educación.
- MAQUERA MAQUERA, Y. (2018). *Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico en la gestión de aprendizajes de las IES del distrito de Macusani - 2018*. Carabaya - Puno - Perú: Tesis de UCV.
- PACORI PARICAHUA, E. (2008). *Estadística básica con aplicación*. Juliaca Perú: Red Titicaca.
- PAXI CONDORI, E. (2011). *Monitoreo y acompañamiento de programas educativos*. Puno: Tesis Maestría de Educación UNA.
- PIZARRO, R. y. (1997). *Inteligentes múltiples y aprendizajes escolares*. Chile: Revista de Psicología de la universidad de Chile.
- PUNO, D. R. (2005). *Proyecto Educativo Regional 2005-2015*. Puno: Gobierno Regional Puno.

- SANCHEZ CARLESI, H. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima Perú: Universidad Ricardo Palma.
- SIERRA BRAVO, R. (1995). *Técnicas de investigación social*. España: Paraninfo, S. L.
- SOVERO HINOSTRAZA, F. V. (1990). *La supervisión y monitoreo educacional en función de la reforma educativa en el ADE*. Lima Perú: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzman y Valle" la Cantuta.
- SOVERO HINOSTROSA, F. V. (2003). *Monitoreo y supervisión*. Lima Perú: Segunda edición.
- VIDAL FERNANDEZ, M. (1998). *Monitoreo y acompañamiento pedagógico*. Lima Perú: Universidad privada "Inca Garcilaso de la Vega".

BIBLIOGRAFÍA DE INTERNET

1. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412009000200005&script=sci_arttext. Extraído el 01/01/2018. MARIO RUEDA BELTRAN.
2. http://fudespa.org/extras/evaluacion_del_desempeno_docente.pdf
Evaluación del desempeño docente. Extraído el 01/01/2018.
3. http://www.upnfm.edu.hn/bibliod/images/stories/Tesis/eda_ruth_torres_rodriguez.pdf
4. http://www.minedu.gob.pe/files/5087_201301030900.pdf
Marco de buen desempeño docente. Extraído el 05/10/2018.
5. <http://archivo.iep.pe/textos/DDT/acompanamientopedagogico.pdf>
Propuesta de criterios de buen desempeño docente. Extraído el 05/01/2018.
6. http://www.tarea.org.pe/images/Tarea81_76_Manuel_Bello.pdf
Comentarios al marco del buen desempeño docente. Extraído 05/02/2018.
7. http://asignaturadeartes.files.wordpress.com/2011/11/estandares_desemp_doc_enel_aula_de_educ_basica_en_mexico_esp.pdf
Estándares de desempeño docente en México. Extraído el 90/02/2018.
8. <http://www.uia.mx/formaciondeprofesores/Evaluacion%20docencia/wp%20AD-ED%20Ayuda%20mejora%20desempenio%20docente.pdf>
Ayuda para un buen desempeño docente. Extraído el 05/02/2013.
9. http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/DOCENTES/RLE2592_Medrano.pdf
Desempeño profesional docente siglo XXI. Extraído el 31/21/2013.
10. http://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf
Desempeño Docente en Venezuela. Extraído el 31/12/2013.

11. [http://educacion.gob.ec/wp-
content/uploads/downloads/2012/08/Estandares Desempeno Docente Prope
deutico.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Prope
deutico.pdf)
Estándares de desempeño docente Ecuador. Extraído el 10/09/2013.
12. [http://www.uci.edu.py/wp-content/uploads/2011/07/MANUAL-DE-
EVALUACION-DE-DESEMPE%C3%91O-DOCENTE.pdf](http://www.uci.edu.py/wp-content/uploads/2011/07/MANUAL-DE-
EVALUACION-DE-DESEMPE%C3%91O-DOCENTE.pdf)
Manual de Desempeño docente Paraguay. Extraído el 25/10/2103.
13. [http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVAL
UACION/RLE3221Gutierrez.pdf](http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EVAL
UACION/RLE3221Gutierrez.pdf)
Evaluación Educativa. Extraído el 28/10/2013.
14. [http://biblioteca-
digital.ucentral.cl/documentos/ministerio/pdf/estandares formacion docentes.p
df](http://biblioteca-
digital.ucentral.cl/documentos/ministerio/pdf/estandares_formacion_docentes.p
df)
Estándares de docentes de inicial. Extraído 3l 25/12/2013.
15. <http://www.mec.gov.py/cms/adjuntos/2812>
Evaluación del desempeño docente-Paraguay. Extraído el 31/12/2013

VIII. ANEXOS



FICHA DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO - PELA



DATOS INFORMATIVOS:

DRE		UGEL	
NIVEL			
NOMBRE DEL DOCENTE		CONDICIÓN	
		ESCALA MAGISTERIAL	
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		5 AÑOS	
APRENDIZAJE(S) ESPERADOS		NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	
NOMBRE DEL ACOMPAÑANTE		FECHA DEL MONITOREO	

ESCALA DE VALORACIÓN	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
CUMPLE SATISFACTORIAMENTE	Cumple con el ítem más de lo previsto	3
CUMPLE	Cumple satisfactoriamente con el ítem	2
CUMPLE PARCIALMENTE	Cumple medianamente con el ítem	1
NO TIENE	No cumple con el ítem/no presenta	0

Marque con una aspa la valoración que corresponda al indicador, de acuerdo con la tabla de equivalencia

ÍTEM 8		VALORACIÓN			
PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN CURRICULAR ANUAL		0	1	2	3
01	Cuenta con su Carpeta Pedagógica: Contiene (PEI, Plan Anual Trabajo, Visión, Misión, Programación anual, unidades didácticas, proyecto o módulo)				
02	Cuenta con Diversificación Curricular: Contiene (Malla Curricular, Calendario Comunal e Insumos para la programación de su SIC).				
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO DE LA SIC					
03	Cuenta con sesiones de Inter-aprendizaje (SIC): Contiene problema de contexto, eje articulador, saberes fundamentales, saber aprendido, señales de aprendizaje y desarrollo del saber fundamental.				
04	Desarrolla la problematización y construcción del proceso del aprendizaje siguiendo la secuencia lógica y coherente de acuerdo a lo planificado. (Diseño, Secuencia, tiempo estimado)				
05	Desarrolla estrategias y actividades con la activa participación de los niños. Que guarda relación con las capacidades propuestas.				
06	El Docente promueve un clima afectivo, confianza, participación espontánea de los niños favorable para el desarrollo de la sesión de aprendizaje.				
EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJE					
07	Cuenta con una matriz de evaluación: (Señales de aprendizaje : Saber aprendido, ámbitos de la evaluación, desempeño, conocimiento y criticidad)				
08	Cuenta con Instrumentos y Técnicas de evaluación de los aprendizajes (Lista de cotejo, registro auxiliar, anecdótico) y				
09	El docente cuenta con mapas de progreso y registra logros de aprendizaje por cada estudiante				
USO DE RECURSOS Y MATERIALES MANIPULATIVOS					
10	El docente utiliza recursos medios y materiales manipulativos como medio para la construcción de sus aprendizajes en los estudiantes.				
VALORACIÓN	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE			
Menos de 10	Su planificación y desarrollo de la sesión tiene serias debilidades y vacíos, reformule su práctica docente.				
De 10 a 15	Su planificación y desarrollo de la sesión presenta algunas debilidades que debe superar progresivamente.				
De 15 a 25	La sesión de aprendizaje responde a un adecuado proceso de enseñanza aprendizaje.				
De 25 a 30	El desarrollo de la sesión es excelente, felicitaciones.				

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS:

Director de la I.E.

Especialista en Educación

Docente Monitoreado

FICHA DE EVALUACION EN EL MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

(RM/N° 0547-2012-ED)

(Para uso de los Directores de las Instituciones Educativas o jefe inmediato)

NOMBRE DEL PROFESOR (A):

INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL:

VALORACION	ESCALA
1.- INICIO: Cuando el docente solo empezando a desarrollar los desempeños previstos o evidencia dificultades regulares acompañamiento pedagógico permanentemente en la institución educativa y la intervención de otras instituciones	1 a 30 Puntos
2.- PROCESO: Cuando el docente solo , en camino de lograr los desempeños previstos y regulares acompañamiento pedagógico en la institución educativa y la intervención de otras instituciones	31 a 50 Puntos
3.- LOGRO PREVISTO: Cuando el docente evidencia el logro de los desempeños previstos y su potencial acompañamiento pedagógico de sus pares profesionales en la escuela	51 a 60 Puntos

DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	Valoración			FUENTE DE VERIFICACION
			1	2	3	
Competencia 1 Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidos en el área del currículo que enseña.				-Planificación curricular -Sesiones de clase -Ficha de monitoreo
	2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.				-Certificados de capacitaciones. -Planificación que refleja la capacitación recibida (últimos 5 años). -Ficha de monitoreo.
Competencia 2. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	3	Diseña la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				-Planificación curricular diversificada anual. -Unidades didácticas. -Cartel de capacidades. -Ficha de monitoreo.
	4	Diseña continuamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidades, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.				-Sesión de aprendizaje (que evidencia desarrollen los aprendizajes previstos). -Aplicación de la metodología participativa. -Ficha de monitoreo.
PUNTAJE PARCIAL:						

DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

COMPETENCIAS	N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	Valoración			FUENTE DE VERIFICACION
			1	2	3	
Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar interculturales.	5	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales, y mecanismos pacíficos.				-Planificación curricular diversidad anual. -Unidades didácticas. -Cartel de capacidades. -Ficha de monitoreo.
	6	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.				-Sesiones de aprendizaje. -Aplicación de la metodología participativa. -Ficha de monitoreo.
Competencia 4 Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				-Indicadores que demuestran la planificación de los criterios de evaluación. -Evaluación de la actitud frente al área. -Lista de cotejo.
	8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.				-Sesiones de aprendizaje. -Aplicación de la metodología participativa. -Ficha de monitoreo.
	9	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				-Aplicación de los ODG en las sesiones de aprendizaje. -Hace uso del programa / software educativo en el desarrollo de su programación. -Ficha de control del aula de innovación y/ CRT.
Competencia 5 Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	10	Utiliza diversas métodos y técnicas que permitan evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				-Instrumentos de evaluación coherentes a los aprendizajes esperados, estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes. -Matriz de evaluación.
	11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				-Consolidado de resultados y estadísticas interpretando los resultados. -Registro de evaluación.
	12	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, sugiriendo				Fichas de autoevaluación, evaluación y coevaluación .
PUNTAJE PARCIAL:						

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani, 2018"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>1. Problema General:</p> <p>¿Cuál es el grado de correlación existente entre los efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de <u>Macusani</u>, 2018?</p> <p>2. Problemas Específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente antes de la implementación del programa de estratégico de logros de aprendizajes?</p> <p>b) ¿Cómo se aplica el programa estratégico de logro de aprendizajes según dominios, competencias y desempeños?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de eficiencia del programa de estratégico de logro de aprendizaje en materia de desempeño docente en grupo experimental?</p> <p>d) ¿Cuál es la diferencia del nivel del desempeño docente en el grupo de control y experimental, después de la post observación?</p>	<p>1. Objetivo General:</p> <p>Determinar el grado de correlación existente entre los efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de <u>Macusani</u>, 2018.</p> <p>2. Objetivos Específicos:</p> <p>a) Identificar el nivel de desempeño antes de la implementación del programa de estratégico de logros de aprendizajes PELA.</p> <p>b) Describir aplica el programa estratégico de logro de aprendizajes según dominios, competencias y desempeños.</p> <p>c) Identificar el nivel de eficiencia del programa de estratégico de logro de aprendizaje en materia de desempeño docente en grupo experimental.</p> <p>d) Comparar la diferencia del nivel del desempeño docente en el grupo de control y experimental, después de la post observación.</p> <p>e) Determinar el efecto del PELA en el desempeño docente.</p>	<p>1. Hipótesis General (H1)</p> <p>Existe una relación significativa entre los efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de <u>Macusani</u>, 2018</p> <p>Prueba de Hipótesis:</p> <p>Ha: La aplicación del programa de acompañamiento pedagógico PELA influye considerablemente en el ejercicio del buen desempeño docente, con la categoría de logro destacado en las docentes de las <u>IEs</u> del distrito de <u>Macusani</u> - 2018.</p> <p>Ho: La aplicación del programa de acompañamiento pedagógico PELA no influye en el ejercicio del buen desempeño docente en las <u>IEs</u> del distrito de <u>Macusani</u> - 2018.</p>	V. INDEPENDIENTE (V1) Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje.					
			Dimensiones	Indicadores	Items	Indice de valoración		
			Planificación y Programación Curricular Anual	i. Cuenta con su Carpeta Pedagógica ii. Cuenta con Diversificación Curricular	2		(3) Cumple satisfactoriamente (2) Cumple (1) Cumple Parcialmente (0) No Tiene	
			Planificación y Desarrollo de la SIC	iii. Cuenta con sesiones de inter-aprendizaje (SIC) iv. Desarrollo la problematización y construcción del proceso del aprendizaje v. Desarrolla educativo y actividades con la activa participación de los niños. vi. El Docente promueve un clima afectivo, confianza	4			
			Evaluación de los Aprendizaje	vii. Cuenta con una matriz de evaluación iii. Cuenta con instrumentos y técnicas de evaluación de los aprendizajes ix. El docente cuenta con mapas de progreso	3			
			Uso de Recursos y Materiales Educativos.	x. El docente utiliza recursos medios y materiales	1			
							V. DEPENDIENTE (V2) Desempeño Docente.	
			Dimensiones	Indicadores	Items	Indice de valoración		
			Preparación de los aprendizajes	- Demuestra conocimientos actualizados en el área. - Demuestras actualización en conocimientos pedagógicos.	1 2 3 4	1.- Inicio 2.- Proceso 3.- Logro Previsto		

e) ¿Cuál es el efecto del PELA en el desempeño docente?				- Elabore su programación curricular.		
			Enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes	- Diseña procesos pedagógicos - Resuelve conflictos con el diálogo. - Organiza el aula en espacios - Propicia oportunidades con los estudiantes - Desarrolla educativo pedagógicas. - Utiliza recursos tecnológicos - Utiliza diversos métodos y técnicas que permitan evaluar.	1 2 3 4	
			Participación en gestión de la escuela articulada a la comunidad.	- Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones - Evalúa los aprendizajes - Participa en la gestión del PEI - Desarrolla diversos proyectos - Fomenta el trabajo colaborativo	1 2 3	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad.	- Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza - Participa en experiencias significativas - Participa en la generación de políticas educativas - Actúa de acuerdo a los principios de ética profesional - Actúa y toma decisiones respetando los DDHH	1 2 3 4		

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	PROPUESTA DE MARCO TEÓRICO												
Tipo: Cuantitativo Descriptivo Correlacional Diseño: El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:	Población: TABLA N° 01 Población de Estudio <table border="1"> <thead> <tr> <th>POBLACION DE ESTUDIO</th> <th>DIRECTIVO</th> <th>DOCENTES</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>IFA</td> <td>18</td> <td>38</td> <td>52</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>18</td> <td>38</td> <td>52</td> </tr> </tbody> </table> Fuente: Elaboración propia	POBLACION DE ESTUDIO	DIRECTIVO	DOCENTES	TOTAL	IFA	18	38	52	TOTAL	18	38	52	Observación Ficha de Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico. Fichas de Evaluación del Desempeño Pedagógico	Análisis de Estadística descriptiva Análisis de estadística B Variable inferencial. Spss. Prueba R Pearson Prueba T.	
POBLACION DE ESTUDIO	DIRECTIVO	DOCENTES	TOTAL													
IFA	18	38	52													
TOTAL	18	38	52													

Pre Experimental

GE : O1 – X – O2

DONDE:

GE: Grupo Experimental

O1: Pre test antes de aplicar Programa.

X: Programa PELA.

O2: Post test después de aplicar el Programa

TABLA N° 02
Muestra de Estudio

MUESTRA DE ESTUDIO	Docentes	Directivos	Total
IEL SORANA DE LOS ANGELES	2	1	25 Esp.
IEL 02 TÓPAC AMARU MACUSANI	2	1	
IEL 02 DE MACUSANI JORGE CRANEZ	4	1	
IEL 02 DE HUARUROYO MACUSANI	1	1	
IEL 101 SIMÓN BOLÍVAR MACUSANI	4	1	
IEL 101 VIRGEN DEL CARMEN MACUSANI	4	1	
IEL 101 JUAN P. CARRERA	2	1	25 Cent.
IEL SAN ANTONIO	1	1	
IEL N° 315 "FRANCIS DEL CARMEN" M	1	1	
IEL 301 "SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS"	2	1	
IEL COATACHINCHA MACUSANI	2	1	
IEL SECTOR SANILIA	2	1	
IEL LACCA ALDAMARINE MACUSANI	2	1	
IEL LA VICTORIA	2	1	
IEL LACCA SORATRA	1	1	
IEL GENTILES DEL SACER	1	1	
TOTAL	38	18	52

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de **Marcusani, 2018**"

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES			
				Cumple Satisfactoria	Cumple	Cumple Par	No Cumple	RELACION ENTRE LA	RELACION ENTRE LA	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES	RELACION ENTRE EL ÍTEMES Y				
<p>Programa estrategias de logro de aprendizajes</p> <p>La función del PELA es el proceso sistemático de acompañamiento pedagógico a la labor educativa que realiza el docente, desde la programación hasta el logro de aprendizajes, consistente en capacitaciones, jornadas de acompañamiento, etc...</p>	<p>Planificación y Programación Anual</p> <p>Predisposición para generar documentos de gestión pedagógica.</p>	<p>• Cuenta con su Carpeta Pedagógica</p>	<p>- Muestra su PEI</p> <p>- Muestra Su Plan Anual de Trabajo</p> <p>- Muestra su Programación Anual.</p> <p>- Muestra sus Unidades didácticas.</p>												
		<p>• Cuenta con su diversificación curricular.</p>	<p>- Muestra Malla Curricular</p> <p>- Muestra la evaluación de contexto</p> <p>- Muestra el Calendario Cívico escolar</p> <p>- Muestra el calendario comunal.</p>												
	<p>Planificación y Desarrollo del SIC</p> <p>Disposición del docente por generar sesiones orgánicas, sistemáticas y planificadas para lograr aprendizajes significativos.</p>	<p>• Cuenta con sesiones de interposición</p>	<p>- Muestra los SIC e acuerdo al avance.</p> <p>- Muestra las sesiones al día.</p> <p>- Muestra las sesiones debidamente organizadas.</p>												
		<p>• Desarrolla la problematización y construcción de los aprendizajes.</p>	<p>- Desarrolla la sesión de acuerdo a lo planificado.</p> <p>- Desarrolla la problematización. Aplica la construcción de nuevos saberes.</p>												
		<p>• Desarrolla estrategias y actividades con la activa participación de los niños.</p> <p>• .</p>	<p>- Desarrolla estrategias que guarda relación con las capacidades.</p> <p>- Promueve actividades que generan participación de los niños.</p>												
		<p>• La docente promueve un clima afectivo.</p>	<p>- Promueve un clima afectivo y de confianza.</p> <p>- Logra la participación espontánea</p>												
	<p>Evaluación de los Aprendizajes</p> <p>Registra sistemáticamente el</p>	<p>• Cuenta con matriz de evaluación.</p>	<p>- Muestra los señales de aprendizaje.</p> <p>- Cuenta con la matriz de evaluación.</p>												
		<p>• Cuenta con instrumentos y técnicas de evaluación.</p>	<p>- Aplica instrumentos de evaluación para cada sesión.</p> <p>- Las técnicas de evaluación de aprendizajes son adecuadas.</p>												

logro de aprendizajes por cada capacidad y área.	<ul style="list-style-type: none"> La docente cuenta con mapas de progreso y registra los logros de aprendizaje por cada estudiante. 	<ul style="list-style-type: none"> Maneja los mapas de progreso por cada estudiante. Registra los logros de aprendizaje 																
Uso de Recursos y Materiales Utiliza con ingenio materiales de la zona para darle sostenibilidad a los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> La docente utiliza recursos, medios y materiales manipulativos como medio para la construcción de aprendizajes. 	<ul style="list-style-type: none"> Utiliza materiales adecuados para cada tema. Los materiales están de acuerdo a la interculturalidad. Utiliza materiales de la zona. 																

FIRMA DEL EVALUADOR

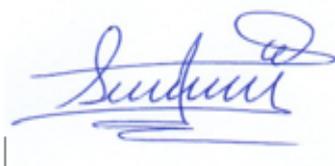
**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Wilbert Zegarra Salas, docente de la experiencia curricular de Asesoramiento y Elaboración de Tesis (AET); y revisor del trabajo académico titulado: **Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani.**

De la estudiante: **ACHATA COYLA, Otilia** he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cusco, 01 de marzo del 2019



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente de Investigación UCV
DNI: 23899890



"Año de diálogo y la Reconciliación Nacional"

"Año de diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CARABAYA.

Quien suscribe:

HACE CONSTAR

Que, la Magister OTILIA ACHATA COYLA, identificado con DNI 01335913, estudiante del **PROGRAMA DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**. Ha solicitado a nuestro despacho la autorización de ejecución del proyecto de tesis "EFECTOS DEL PROGRAMA ESTRATEGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DEL INIVEL INICIAL DEL DISTRITO DE MACUSANI – 2018" La profesora es docente contratada de la UGEL Carabaya del nivel Inicial. Por lo que, se emite el documento para que de las facilidades para el recojo de la información.

Durante el desarrollo de su trabajo de investigación, la maestra asuma empatía, compromiso. A nombre del corporativo de la UGEL CARABAYA, dejamos constancia de nuestra gratitud por conducir este trabajo de investigación la misma que servirá para lineamientos del trabajo pedagógico y el área de gestión educativa.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que vea por conveniente.

Macusani, 31 de Diciembre 2018.




Mg. Abraham Idme Mamani
DIRECTOR
UGEL CARABAYA

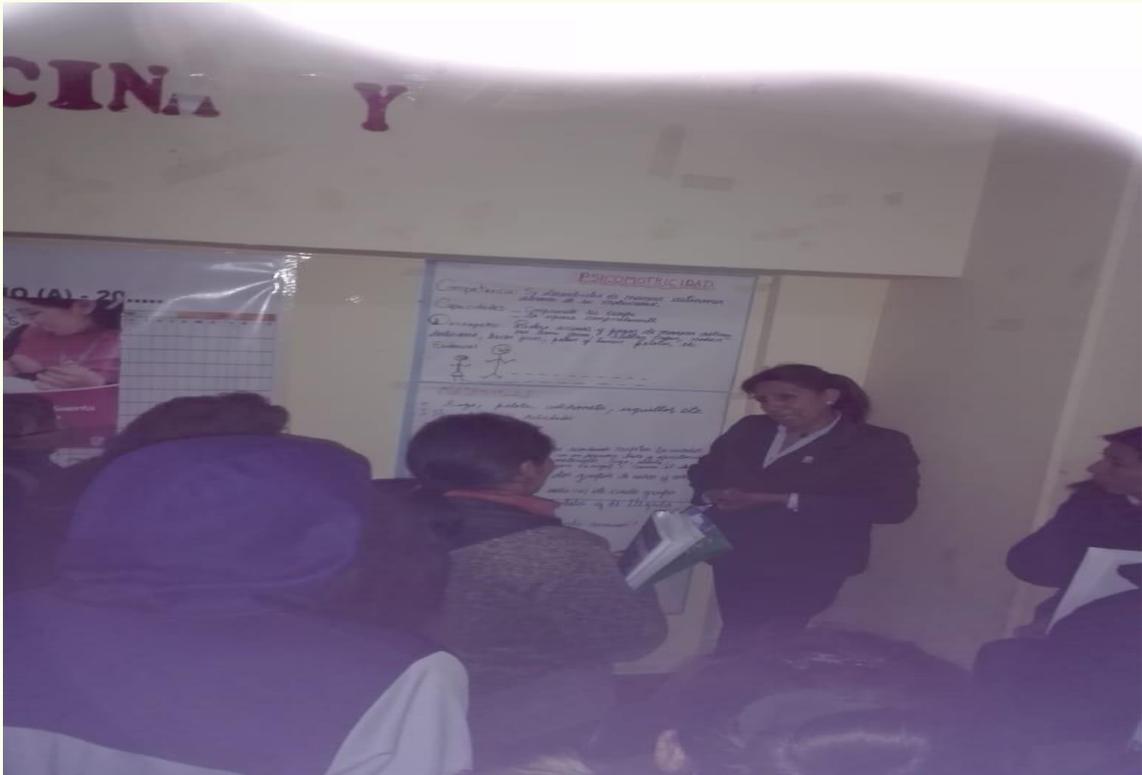
PANEL FOTOGRÁFICO

















Feedback Studio - Google Chrome
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1079922926&o=1094261807&lang=es

feedback studio | Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes /0 < 12 de 12 > ?

Resumen de coincidencias X

24 %

1	repositorio.unap.edu.pe	3 %
2	repositorio.une.edu.pe	2 %
3	www.propuestaciudad...	2 %
4	dspace.utpl.edu.ec	2 %
5	repositorio.uncp.edu.pe	1 %
6	www.ipp-peru.com	1 %
7	es.slideshare.net	1 %

Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
Mg. Otilia Achata Coyla.

ASESOR:
Dr. Wilber Zegarra Salas

SECCIÓN:
Educación e Idiomas

Escritorio 1:29 a. m. 16/03/2019

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, OTILIA ACHATA COYLA, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa de Doctorado en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 01335913, con el artículo titulado

“Efectos del programa estratégico de logro de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, 09 de Marzo de 2019



Otilia Achata Coyla
DNI: 468884875

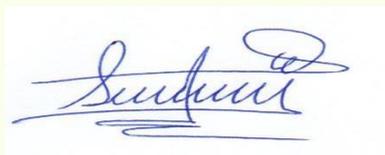
**ACTA DE APROBACIÓN DE
ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. Wilbert Zegarra Salas, docente de la experiencia curricular de Asesoramiento y Elaboración de Tesis (AET); y revisor del trabajo académico titulado: **Efectos del programa estratégico de logros de aprendizajes en el desempeño docente del nivel inicial del distrito de Macusani.**

De la estudiante: **ACHATA COYLA, Otilia** he constatado por medio del uso de la herramienta TURNITIN lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias

establecidas por la Universidad César Vallejo.



Dr. Wilbert Zegarra Salas
Docente de Investigación
UCV DNI: 23899890