

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Desempeño docente en la Institución Educativa N° 30001-54 Satipo,  
Junín**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE BACHILLER EN EDUCACIÓN**

**AUTORA**

**Tusnelda Liliana Díaz Pirca**

**ASESORA**

**Gissella Flores Apaza**

**Lima – Perú  
2020**

## **DEDICATORIA**

### **A Dios.**

Por haberme permitido y haberme dado salud para llegar hasta este logro profesional.

### **A César y a mi hijo Cecé.**

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. Mis agradecimientos a ambos.

| <b>ÍNDICE</b>  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| DEDICATORIA  | 2           |
| ÍNDICE   | 3           |
| RESUMEN  | 5           |
| INTRODUCCIÓN   | 6           |
| <br>   |             |
| <b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b>               |             |
| 1.1. Planteamiento de la problemática                            | 7           |
| 1.2. Formulación del problema                                    | 9           |
| 1.3. FODA interno y externo                                      | 9           |
| 1.4. Justificación de la investigación                           | 10          |
| 1.5. Objetivos de la investigación                               | 11          |
| <br>   |             |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO-DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN</b> |             |
| 2.1. Antecedentes de la investigación                            | 12          |
| 2.2. Bases teóricas-desarrollo del estudio                       | 16          |
| 2.2.1. Desempeño docente   | 16          |
| 2.2.2. Monitoreo, acompañamiento y evaluación                    | 18          |
| 2.2.3. Rendimiento escolar                                       | 19          |
| 2.2.4. Dificultades de aprendizaje                               | 21          |
| 2.2.5. Instrumentos de evaluación del desempeño docente (MINEDU) | 21          |
| 2.3. Información institucional                                   | 28          |
| 2.3.1. Nombre (significado – descripción)                        | 28          |
| 2.3.2. Ubicación e infraestructura                               | 28          |
| 2.3.3. Breve reseña histórica                                    | 29          |
| 2.3.4. Visión y misión de la Institución Educativa               | 31          |
| <br>   |             |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA Y ACCIONES</b>                      |             |
| 3.1. Enfoque de la investigación                                 | 32          |
| 3.2. Alcances de la investigación                                | 32          |
| 3.3. Diseño de la investigación                                  | 33          |
| 3.4. Técnicas de recolección de datos                            | 33          |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 3.5. Limitaciones                    | 33 |
| 3.6. Población y muestra             | 34 |
| 3.7. Categorías                      | 34 |
| 3.8. Resumen del diagnóstico         | 35 |
| 3.9. Planeamiento del Plan de Mejora | 35 |
| 3.10. Presupuesto del Plan de Mejora | 37 |
| 3.11. Seguimiento del Plan de Mejora | 37 |

#### **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

|   |    |
|---|----|
| 4.1. Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis externo          | 39 |
| 4.2. Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis interno          | 42 |
| 4.3. Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis FODA<br>Cruzado. | 44 |

#### **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

|                      |    |
|----------------------|----|
| 5.1. Conclusiones    | 46 |
| 5.2. Recomendaciones | 47 |

#### **BIBLIOGRAFÍA**

|              |    |
|--------------|----|
| Bibliografía | 48 |
|--------------|----|

|               |           |
|---------------|-----------|
| <b>ANEXOS</b> | <b>50</b> |
|---------------|-----------|

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo describir el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 30001-54. La investigación es de tipo básica, cualitativa descriptiva, investigación – acción, porque el docente investigador formaba parte de la comunidad docente donde se desarrolla el trabajo de investigación con una muestra de 10 docentes. La investigación parte de una preocupación de la comunidad educativa sobre el rol que desempeñan los docentes y la necesidad de buscar soluciones oportunas, así esta investigación describe el Plan de Mejora de dicha institución en búsqueda de lograr un mejor desempeño del docente elaborando para ello un análisis FODA de la realidad interna y externa y de propuestas de acciones estratégicas que involucraban de manera efectiva y exitosa a los docentes y directivos de la comunidad educativa.

La investigación concluye que el bajo nivel de aprendizaje de los estudiantes se debe a una práctica pedagógica rutinaria y/o mecanizada, existe una inadecuada aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje y la falta de implementación del currículo nacional, desconocimiento del Marco de Buen Desempeño Docente y Directivo como herramientas de mejora continua del desempeño docente.

**Palabras claves:** Desempeño docente, práctica pedagógica, Marco del Buen desempeño docente

## Introducción

En la última década el Ministerio de Educación he ideado y llevado a cabo diversas estrategias con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes, pero a pesar de los esfuerzos seguimos todavía ocupando últimos puestos en pruebas como PISA además de la existencia de una diferencia significativa entre el acceso a una educación de calidad entre estudiantes de zonas rurales y urbanas. Frente a esta realidad las miradas se dirigen sobre todo a quienes tienen la tarea de dirigir este proceso de enseñanza aprendizaje, es decir los docentes, por eso la presente investigación describe y evalúa el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54 Satipo, Junín, con la finalidad los docentes mejoren su práctica pedagógica.

En el capítulo primero se describe el problema de la investigación, mediante el FODA (interno y externo). Se plantea la problemática, general y específicos, se establece el objetivo general y los objetivos específicos. El segundo capítulo se refiere al marco teórico como sustento del desarrollo de la investigación, con tesis referidas al desempeño docente y a la necesidad de elevar los niveles de logros de los estudiantes. Para ello enfocamos bases teóricas que servirán para el desarrollo del estudio, del mismo modo se encuentra la información institucional como centro de investigación. En el capítulo tercero, se describe la metodología y acciones a ejecutar, asimismo los alcances de la investigación, resumen del diagnóstico, planteamiento, presupuesto, seguimiento y limitaciones. En el cuarto capítulo se presenta y analiza los resultados obtenidos en el análisis interno y externo mediante la matriz VIP de evaluación y ponderación, FODA cruzado, análisis y discusión de resultados obtenidos en el análisis de las Acciones estratégicas de trabajo. En el capítulo cinco, conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento de la problemática

A nivel internacional el desempeño docente tiene un importante valor dentro de la cultura de cualquier país, sobretodo la función que ejercen los maestros y el éxito que alcanzan a nivel institucional, teniendo como base la formación inicial y la continua, a ello, se le agrega la evaluación de desempeño docente a través de las evaluaciones programadas en la ley, como aspecto fundamental del cambio educativo, Robalino (2005) considera que los docentes sean profesionales provistos de un capital social y cultural que los convierta en sujetos sociales deliberantes y capaces de participar, reflexionando y dialogando, en la toma de decisiones educativas y sociales.

Un buen docente no debe limitarse a enseñar, sino debe procurar la formación integral de sus estudiantes, inculcándose buenos hábitos y valores, el amor a sí mismos y a la naturaleza, desarrollar sus destrezas para la vida, permitiéndoles acceder a una educación de calidad con calidez. El éxito de las instituciones educativas es imposible sin la excelencia individual de cada uno de sus integrantes, quienes precisan más que competencia técnica en el desempeño docente teniendo una buena práctica pedagógica. El Perú ya no es ajena a este cambio educativo, coloca la situación del docente en una evaluación progresiva de su desarrollo profesional, la misma que fue planteada desde procesos de construcción políticas educativas, cambiando la Ley Magisterial, reglamentos, entre otros, se toma en cuenta el espacio liderado por el Consejo Nacional de Educación y la orientación en un espacio de tiempo para llegar a la calidad educativa en el país, a través de los diálogos regionales. Finalmente se presenta un Proyecto Educativo Nacional, la misma que rige su orientación del cambio educativo en el país.

Con el fin de obtener información sobre el desempeño de los docentes en los principales ámbitos de gestión pedagógica, se efectuó una investigación en la I.E. N° N° 30001-54, Satipo, Junín, a quienes se aplicó los instrumentos de evaluación del desempeño docente; rúbricas de observación, entrevista a los padres de familia, la planificación curricular y pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente (MINEDU). La misma que rige desde el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD) la que es un acuerdo entre el estado, la sociedad y los docentes en torno a las competencias que deben caracterizar la práctica docente para lograr aprendizajes de calidad en nuestros estudiantes. Desde mi punto de vista docente es, que el MBDD sirve especialmente como un referente para reflexionar sobre su propia práctica, autoevaluarse y plantearse metas de desarrollo profesional. La determinación de la problemática; se centra en el bajo desempeño docente para obtener mejores logros de aprendizaje en los estudiantes; debilidad encontrada a través del análisis Interno FODA; pues existe un alto porcentaje de docentes con práctica docente tradicional; contribuyendo a esta situación otras debilidades como la falta de compromiso de algunos docentes para realizar la planificación con los nuevos enfoques de las áreas curriculares en la I.E. a través del trabajo colaborativo, de estrategias didácticas innovadoras, de aplicar la evaluación formativa tomado en cuenta las características de los estudiantes, además de una inadecuada aplicación del monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes. Y principalmente la amenaza de padres de familia poco comprometidos en los logros de aprendizajes de sus hijos. De continuarse con estas situaciones problemáticas, no se asegura una educación de calidad para nuestros estudiantes que son la razón de ser de la educación.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo es el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo – Junín?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo se realiza la planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo –Junín
- ¿Cómo se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo –Junín?
- ¿Cómo se aplican los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo –Junín

## **1.3. FODA interno y externo**

### **1.3.1. FODA Interno**

Mediante el FODA la comunidad educativa puede identificar a nivel interno las fortalezas y debilidades frente a su labor formadora y que hay sobre ellas algún o mucho grado de control. Después de realizar un análisis minucioso se identificó las siguientes fortalezas: Se cuenta con docentes fortaleza, para que sea soporte pedagógico, para poder hacer el análisis, aplicación y reflexión de los instrumentos de evaluación del desempeño docente; rúbricas de observación, entrevista a los padres de familia, la planificación curricular y pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente (MINEDU), en el aspecto pedagógico se implementa y se evalúa permanentemente el currículo nacional a través de grupos de interaprendizaje (GIAs), círculos de inter aprendizaje, trabajo colaborativo, comunidades de aprendizaje y jornadas de reflexión, y finalmente contamos con docentes tutores que han venido recibiendo capacitación mediante la plataforma Perú Educa.

Las debilidades son aquellos factores que nos hacen vulnerables como institución, estas son: estudiantes con resultados en inicio y en proceso en las diferentes áreas

curriculares, el bajo desempeño docente en relación a la demora en la elaboración y entrega de la planificación curricular anual, unidades y sesiones de aprendizaje, hay docentes que no participan en el trabajo colaborativo de área, no desarrollan estrategias didácticas de acuerdo a las características del estudiante y finalmente incumplimiento del cronograma de monitoreo y acompañamiento pedagógico.

### **1.3.2. FODA Externo**

En el FODA externo se analizan las oportunidades y amenazas que afectan positiva y negativamente a la institución. Las fortalezas son aquellas capacidades o características positivas externas, es decir, haciendo referencia a la población de alrededor; en este caso las fortalezas son: Crecimiento de la población en edad escolar que permite mayor número de matriculados cada año, hay acceso a (TV, teléfono, internet) y por último capacitaciones por parte del Ministerio de Educación por medio de la UGEL. Las amenazas representan aquellas fuerzas externas que la institución no puede controlar ni dirigir. Las amenazas identificadas fueron: el riesgo de reducción de los ingresos familiares, padres de familia con poca instrucción escolar, en nuestra localidad tenemos familias disfuncionales, violencia y abandono familiar, estudiantes que acompañan a sus padres en labore agrícolas haciendo que falten al colegio, padres que no asumen la educación de sus hijos como un deber y un derecho. Es también preocupante un mayor consumo de alcohol en estudiantes de secundaria y en los alrededores de la I.E.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Desde el aspecto teórico este estudio permitirá conocer como la propuesta del Ministerio de Educación, sustentada teóricamente, se enriquece o debilita en la práctica docente,

generando la reflexión y la autocrítica del docente con la finalidad de generar buenas prácticas tomando en cuenta sus capacidades, sus habilidades, sus actitudes y sobretodo el ejercicio de su vocación.

Se justifica metodológicamente porque permitirá a los docentes conocer de manera directa una situación que basada en el método científico aporta datos e información precisa sin tergiversar la realidad que permitirá tomar decisiones en beneficio de la comunidad docente y por ende a todos los estudiantes.

La investigación también se justifica desde el aspecto práctico porque busca generar cambios en la mejora de la práctica docente, generando propuestas de cambio como el Plan de Mejora de manera colaborativa, que integre a toda la comunidad educativa, generando nuevos espacios de reflexión y de formación continua.

## **1.5. Objetivos de la investigación**

### **1.5.1. Objetivo general**

Analizar el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54- Junín

### **1.5.2. Objetivos específicos:**

- Describir el proceso de planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo – Junín
- Describir como se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín
- Analizar la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO-DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1. Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Calderón (2012), presentó una investigación titulada “Diseño de un cuestionario de evaluación de la competencia con base en la opinión de los alumnos en la universidad Autónoma de Baja California”, México. Fue una investigación de tipo prospectivo, transversal, descriptivo y observacional. Su muestra estuvo compuesta por 400 estudiantes. Utilizó la técnica de la encuesta para recoger sus datos. Los resultados concluyeron que para evaluar la competencia docente utilizar el cuestionario con base en la opinión de los estudiantes no reflejaba las valoraciones de todos los actores, es decir no era muy preciso y daba información limitada. El investigador recomendaba que las instituciones de educación superior deben evaluar a sus docentes utilizando diversas fuentes de información y tengan además información de diversos agentes. Sugería por lo mismo tomar en cuenta la autoevaluación, la evaluación de pares, la evaluación de los supervisores o superiores y la evaluación de los estudiantes o usuarios del trabajo docente, ello con la finalidad de no tener una visión sesgada del desempeño docente y con miras a optimizar su labor en la institución educativa.

Martínez y Guevara (2015), investigaron sobre la evaluación del desempeño docente, realizado en la Universidad Autónoma Indígena de México, El Fuerte México. La primera fase del estudio se desarrolló en el sector educativo 25, contando con una muestra de 135 sujetos, que desempeñaban funciones de docentes frente a grupo, directores, asesores técnicos pedagógicos (ATP) y supervisores escolares. Para recabar información cualitativa se aplicaron cuestionarios auto administrados tanto con

preguntas abiertas como cerradas, también entrevistas a profundidad. El tipo de investigación fue cuantitativo, el diseño utilizado fue no experimental, transaccional correlacional. Conclusiones y recomendaciones; Las dimensiones y parámetros considerados por el INEE en la Evaluación del Desempeño Docente, se corresponden con las obligaciones que los mismos reconocen tener como resultado del ejercicio responsable de su profesión. Los docentes consideran como necesaria la evaluación, tanto de su propio desempeño como el de los alumnos, sin embargo, establecen un ejercicio justo como necesario para realmente impactar de forma positiva el rendimiento escolar. Para que ello sea posible, consideran, se deben contemplar las condiciones particulares de cada alumno y docente: ubicación geográfica, condiciones materiales, tamaño de grupo, origen socioeconómico, entre otras. Los docentes ven a la evaluación como una aliada en pro de la mejora en el desempeño escolar, no se manifiestan reacios a someterse a ella, sin embargo, guardan cierta desconfianza por la falta de confiabilidad de algunos instrumentos que se han utilizado en aplicaciones anteriores

Espinosa (2014), realizó una investigación sobre el desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje en el nivel de educación básico superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, Provincia de El Oro, en Ecuador. Investigación cuantitativa, mixta, descriptivo simple donde se aplicó una encuesta a los docentes y se realizó la observación del proceso didáctico pedagógico en el aula. Las conclusiones a las que llegó la investigadora fue encontrar deficiencias en el ámbito de la gestión del aprendizaje y a todo lo relacionado a la evaluación de los aprendizajes. Estos resultados generaron que se elabore un proyecto de mejoramiento educativo titulado “Taller pedagógico para la aplicación de los indicadores esenciales de evaluación en las asignaturas básicas”.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales:**

Espinoza, Vilca y Pariona (2014), investigaron sobre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer – San Juan de Lurigancho – Lima, 2014. Realizado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. La investigación fue descriptiva correlacional. La población estaba compuesta por 140 estudiantes y la muestra por 37 estudiantes. Los instrumentos empleados fueron análisis de contenido y portafolios. Las conclusiones señalan una relación directa entre ambas variables, desempeño docente y rendimiento académico. Las recomendaciones se refieren directamente al rol del docente quien tiene como tarea afianzarse de nuevas estrategias de enseñanza y herramientas didácticas para el proceso de aprendizaje, esta mejora de su desempeño va acompañado también de tener como centro de interés el aprendizaje del estudiante, es decir, asumir que se trata con personas con necesidades y características distintas, entonces resulta fundamental que el docente reciba capacitación oportuna y que el monitoreo al docente deje de ser vista como una herramienta de encontrar falencias sino de continuo aprendizaje y mejora del docente.

Colca (2014), investigó sobre la capacitación docente y su relación con el rendimiento escolar en estudiantes de las instituciones educativas primarias estatales de la UGEL San Román, Juliaca, 2014. La metodología utilizada fue un diseño descriptivo correlacional, y se trabajó con una muestra de 44 docentes y 105 estudiantes de educación primaria de la ciudad de Juliaca. Para medir las variables de estudio se construyó y validó por criterio de jueces un cuestionario. Asimismo, se estableció la confiabilidad de esta prueba mediante el coeficiente alfa de Cronbach. La conclusión más importante fue, existe relación causal directa entre la capacitación docente y rendimiento escolar de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la

ciudad de Juliaca, al nivel significativo de 0.05. Recomendaciones: Proponer la capacitación permanente del profesorado en las perspectivas de la cultura andina y en el logro de conocimientos de diseño curricular nacional y diversificación curricular y los maestros tengan conocimiento en el análisis y tratamiento pedagógico de capacidades, competencias, contenidos básicos, temas transversales, áreas curriculares, programas anuales, unidades didácticas (proyectos y módulos de aprendizaje), actividades de aprendizaje del aula, actitudes y valores. Y los realicen en forma intencional y debidamente para mejorar la calidad educativa y el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

García y Hermoza (2017), realizaron una investigación sobre el desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa Héroes de Illampu en Madre de Dios. Formulado bajo un diseño descriptivo correlacional que buscó determinar la correlación entre dos variables. Por lo dicho anteriormente la presente investigación es el punto de partida para muchas otras en sistema educativo del nivel primario, podrá aportar en la búsqueda de la mejora del proceso de liderazgo en las Instituciones educativas a nivel local y nacional. El instrumento es un cuestionario y la población estuvo conformada por 48 estudiantes. Conclusiones son: existe una relación directa y moderada entre las variables desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Sustentado en el valor calculado  $t(c) = 4,415$  es mayor  $t(t) = 11.6802$ ; cae en la región de rechazo de  $H_0$ , aceptamos  $H_1$  que nos indica que si existe correlación directa entre las variables: Desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes. Recomendaciones; Es necesario incidir en temas de capacitación planificada al personal docente en la I.E. héroes de Illampu, para seguir mejorando esa relación directa y que la moderación se convierta en algo más intenso frente al aprendizaje de los estudiantes. El desempeño docente es prioritario en la mejora de los

logros de aprendizajes de los estudiantes, es necesario incidir en la formación integral que desarrollen aspectos cognitivos, psicomotrices y afectivos, sin abusar de excederse en uno de ellos, como ha sucedido en antiguos modelos educativos.

## **2.2. Bases teóricas-desarrollo del estudio**

### **2.2.1. Desempeño Docente**

Según el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) el desempeño docente “exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto” (P. 15). La profesión docente resulta ser muy dinámica entre docentes y estudiantes mediante el proceso de enseñanza – aprendizaje. Ya no es solamente la transmisión de conocimiento, hoy la labor docente tiene un significado distinto, el docente es un agente de cambio mediante las estrategias aplicadas en clase, sus acciones, sus palabras, su creatividad y la relación armoniosa con el estudiante. Se ha pasado de una visión tradicionalista donde imperaba la obediencia y escucha silenciosa a un espacio abierto pero que genera una reflexión sobre los logros, dificultades, sobre la evaluación y la tarea pedagógica.

### **Mejoramiento del desempeño docente**

Según Flores (2003), mejorar el desempeño del docente se ha convertido en algo fundamental, ya no es simplemente el dictado de clase, ahora es el acompañante pedagógico, aquel que logra que el estudiante logre competencias. Para ello es preciso definir objetivos claros de sus funciones como docente, en su trabajo colegiado, en el trabajo colaborativo de su área de especialidad. Es importante que el docente tenga una planificación oportuna de los contenidos y competencias curriculares, de manejo de

estrategias de aprendizaje y uso de herramientas virtuales; esto produciría beneficios no solo para el estudiante sino logros profesionales del mismo docente (OCCDE, 1995).

### **Funciones del docente**

Para poder revisar las funciones del docente citaremos a Chacha (2009), quien resume la ocupación a la que está llamado el docente:

- a) **Función curricular** referida a la planificación antes del inicio del periodo escolar, específicamente a la programación anual unidades didácticas o proyectos de aprendizaje, adaptaciones curriculares, sesiones de aprendizaje, evaluación e instrumentos de evaluación, selección y/o elaboración de materiales didácticos; todo ello según las necesidades de los estudiantes y las características de la institución y el proyecto educativo institucional.
- b) **Función didáctica** respecto a la labor dentro del aula que implica mucha creatividad del docente en cuanto al uso de recursos didácticos, técnicas, insumos y también el uso de recursos virtuales. Debe tomar en cuenta que estos sean significativos, oportunos y ayuden al propósito de la clase, permitiendo el interaprendizaje, el trabajo colaborativo y sobre todo el logro de competencias de acuerdo al grado y nivel.
- c) **Función evaluadora** se refiere no a colocar una marca de aprobado o desaprobado, buen o mal estudiante, sino a evidenciar los logros que ha tenido el estudiante en el proceso de aprendizaje el cual debe ser aplicado en todas las sesiones y no sólo al final de un bimestre o trimestre. Esto permitirá al docente hacer una revisión de su propia tarea y tomar decisiones para mejorar ese nivel de

aprendizaje. La evaluación debe ser vista como una oportunidad de aprendizaje y no generar temor en el estudiante.

- d) ***Función tutorial***, es decir, cada docente tiene dentro de sus funciones, aún sin ser nombrado oficialmente, ser tutor de sus estudiantes, acompañarlo en este proceso educativo tomando en cuenta que tienen diferentes problemáticas familiares, educativas y están en constante crecimiento no sólo a nivel físico sino sobre todo en el aspecto emocional y psicológico. Es importante una relación cordial entre el docente y el estudiante, igual con la familia con la finalidad de entablar una comunicación fluida respecto a los logros, dificultades y necesidades educativas del estudiante.
- e) ***Formación permanente***, esta función se refiere a que la formación del docente no termina en los cinco años de formación pedagógica, sino que es continua. El mundo cambia, las necesidades y exigencias del mundo moderno necesitan un docente actualizado en estrategias innovadoras, evaluación y uso de herramientas virtuales.

### **2.2.2. Monitoreo, acompañamiento y evaluación:**

Una de las razones principales del monitoreo es para mejorar el desempeño docente, porque la educación actual exige una enseñanza de calidad, con aprendizajes de acuerdo a las nuevas tendencias y al acelerado proceso de transformación de nuestra sociedad. Asimismo, el docente tiene que entender que el monitoreo es un elemento básico para impulsar la motivación profesional, la implicación, el rol y el compromiso con la escuela, y el directivo felicita por las fortalezas desarrolladas en el aula y esto contribuye a una docencia de calidad. A muchos se les hace difícil cambiar sus hábitos y formas de enseñanza tradicional incluso, no se logra comprender la relevancia de

reconstruir nuevos conocimientos, el aprendizaje, la pedagogía y la didáctica innovada. Otra importancia del monitoreo es porque les da a los docentes opciones para mirar y saber si están realmente cambiando su práctica pedagógica o no en la medida que se espera, ello también le ayuda a mirar hacia dónde va a avanzar o que debe corregir. El monitoreo actual permite al docente asumir un nuevo rol, trabajo colaborativo, actuación democrática, avance tecnológico en información confiable, revalorar los saberes ancestrales, entre otros, para tener un mejor proyecto de vida.

Según Sovero, F. (2012) monitorear es la actividad pedagógica de sacar información para luego ofrecer asesoría especializada, con asistencia técnica de soporte pedagógico al docente en temas observadas en su práctica. Esto viene a remarcar, el accionar sistemático del monitoreo y su gran importancia de que, necesariamente tiene que haber monitoreo en forma permanente y obligatoria en la escuela y de aquel líder pedagógico que, quiere transformar la escuela y de aquel docente que quiere mejorar su práctica pedagógica hacia el logro de mejores aprendizajes de sus estudiantes y todos los actores educativos entender que, el perfil de egreso del estudiante contiene aprendizajes que debe lograrse al término de la EBR

### **2.2.3. Rendimiento escolar**

El estudio del rendimiento escolar en las instituciones educativas es una tarea permanente ya que el nivel de logro de los aprendizajes debe ser medidos y cuantificados para que cada institución educativa, y sus docentes reoriente sus formas de enseñar, referentes a las estrategias de aprendizaje, de manera que se busque garantizar el óptimo rendimiento escolar de los estudiantes. En los niveles superiores el rendimiento escolar está ligado a las evaluaciones y a su nivel de aplicabilidad de sus conocimientos en el campo práctico. “El rendimiento escolar es la obtención de un

determinado nivel de respuesta, escrita u oral, en un proceso que se da a lo largo de un ciclo, semestre en uno a más asignaturas. El rendimiento escolar no puede ser entendida como instancias separadas o inconexas además de la evaluación tiene una intencionalidad muy clara es la aplicación de la teoría a la práctica del desempeño docente. El bajo rendimiento puede ser un efecto lateral de casi todos los desórdenes emocionales graves, todas las neurosis, psicosis desviaciones del carácter y demás formas de patología pueden producir rendimiento insuficiente.

### **Factores que pueden incidir en el bajo rendimiento escolar**

- El ambiente familiar, teniendo en cuenta la comunicación el efecto y manejo de la autoridad. Se presenta una situación difícil cuando hay separaciones familiares.
- El tiempo que dedica el estudiante para descansar y divertirse.
- La situación económica de los padres de familia.
- La influencia de las amistades es determinante. Si el estudiante se integra a un grupo de personas con buen rendimiento, lo cual es que compartan ese nivel. Si es un grupo de personas que no se adaptan al colegio y con bajo rendimiento, a la larga se perjudican buscando la capacidad.
- El no saber leer, comprender o comunicarse.
- Los estudiantes con comunicación agresiva, impulsiva, que contestan mal, con baja autoestima e inseguros también pueden presentar bajo rendimiento.
- La falta de dedicación de tiempo al estudio, ausencia de compromiso académico y el no valorar la importancia del aprender. No se identifican metas a corto y mediano plazo.
- Carencia de toma de decisiones, para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- Los docentes no aplican las estrategias recomendadas en la rúbrica de observación del aula.

#### **2.2.4. Dificultades de Aprendizaje**

Una de las tareas fundamentales del maestro y quizás la más importante ante la problemática: “El niño que no aprende al ritmo de los demás” es buscar el motivo por el cual esto ocurre. Las primeras interrogantes que puede hacerse el maestro, entre otras, son las siguientes:

- ¿He utilizado adecuados métodos de enseñanza?
- ¿Utiliza el niño adecuados métodos de estudio?
- ¿Asiste regularmente a clases?
- ¿Tendrá algún conflicto familiar que le preocupa?
- La búsqueda de respuestas a estas preguntas y a muchas otras puede ayudar a explicar los factores que afectan el proceso de aprendizaje.

#### **2.2.5. Instrumentos de evaluación del desempeño docente (MINEDU)**

##### **A. Rúbricas de observación**

El Ministerio de Educación del Perú (MINEDU 2017) La observación de aula es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes. Para efectos de este Manual, cuando decimos aula no nos referimos únicamente al salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que el docente y los estudiantes interactúan (por ejemplo, el patio, los laboratorios o talleres, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.).

Los seis desempeños que se han considerado para este instrumento, y que se presentan a continuación, incluyen aspectos sustantivos y observables en el aula,

vinculados al dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes del Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD).

*Desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula*

- 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.** - Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.
- 2. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.** - Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.
- 3. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.** - Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.
- 4. Propicia un ambiente de respeto y proximidad.** - Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía
- 5. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.** - Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige

eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

### ***Estructura de las rúbricas***

Cada uno de los seis desempeños se valora empleando una rúbrica o pauta que permite ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes:

- a) Nivel I (insatisfactorio)
- b) Nivel II (en proceso)
- c) Nivel III (satisfactorio)
- d) Nivel IV (destacado)

Los niveles III y IV están formulados en términos positivos; es decir, se enumeran las conductas o logros que el docente debe demostrar para ser ubicado en alguno de dichos niveles. En ocasiones, incluso se exigen evidencias relacionadas al comportamiento de los estudiantes (por ejemplo, que sean respetuosos entre ellos, que estén ocupados en actividades de aprendizaje, etc.). En el nivel II, en cambio, se señalan tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente de este nivel. Finalmente, en el nivel I, se ubican los docentes que no alcanzan a demostrar siquiera los aspectos positivos o logros del nivel II. Algunas conductas inapropiadas del docente pueden ser suficiente motivo para ubicarlo en el nivel I. Estas conductas, por su gravedad, conllevan a marcas con consecuencias adicionales en el proceso de evaluación. Por ejemplo, el uso de mecanismos de maltrato que pueden poner en riesgo la integridad de los estudiantes.

### *Pasos para la aplicación de las rúbricas*

#### **PASO 1: Prepararse para la observación.**

- 1) **Revise atentamente las rúbricas y practique.** - Aunque usted esté certificado como observador por el MINEDU, es muy importante que estudie el manual, examine cada una de las rúbricas y vuelva a ver el video auto instructivo. Además, se recomienda que practique empleando los videos de los módulos de preparación para la certificación.
- 2) **Informe al docente y a sus estudiantes.** - La Evaluación del Desempeño busca dar oportunidades para que los docentes demuestren sus habilidades y destrezas y reciban retroalimentación útil para la mejora de su práctica. Además, se debe evitar generar ansiedad o temor hacia la situación de evaluación. Por ello, se recomienda informar al docente con suficiente anticipación la fecha y hora de la observación, de modo que se sienta preparado y no lo tome por sorpresa. Igualmente, se recomienda que antes de la observación se explique al grupo de estudiantes que usted ingresará a observar la clase sin intervenir en ella.
- 3) **Programe el tiempo necesario.** - Recuerde que, además de los 60 minutos necesarios para observar a cada docente, debe reservar tiempo para registrar su calificación, lo que normalmente tomará entre 30 y 45 minutos después de cada observación.

#### **PASO 2: Realizar la observación.** -

- 1) **Ubíquese a un lado en el aula y mantenga silencio sin intervenir.** - Es importante que su presencia en la clase pase lo más inadvertida posible, para que usted no sea un factor de distracción y se favorezca el normal desarrollo de la sesión. Por esto, evite intervenir, interrumpir, hacer observaciones o

sugerencias al docente o responder preguntas de los estudiantes. Cuide también no transmitir información a través de sus gestos, evitando, por ejemplo, mostrar aprobación o desaprobación ante algo que observa. También se recomienda que se ubique en un lugar cómodo donde tenga una buena visión de la actuación del docente, que le permita escuchar las interacciones y donde pueda observar sin interrumpir el desarrollo de la sesión.

- 2) **Tome notas detalladas.** - Registre las evidencias del desempeño del docente relacionadas a los aspectos que se valoran en las rúbricas empleando la Ficha de Toma de Notas. Para ello, base su registro en las acciones o conductas observadas evitando interpretaciones. Es decir, es importante registrar evidencias y no conclusiones.

### **PASO 3: Calificar la observación.** -

- 1) **Califique lo más pronto posible.** - De preferencia realice la calificación inmediatamente después de la observación, de manera que pueda recordar con mayor detalle lo observado. La calificación se realiza de manera individual, es decir, sin participación del docente evaluado.
- 2) **Analice cada rúbrica de derecha a izquierda.** - Recuerde que, en cada rúbrica, para cada uno de los cuatro niveles de un desempeño, se presenta una descripción general inicial en negrita y, luego, una descripción complementaria más extensa. Para calificar un desempeño, usted debe leer primero, una a una, las cuatro descripciones generales que aparecen en negrita, partiendo de la del nivel más alto (IV) hasta llegar al nivel más bajo (I). Revisando sus apuntes deténgase en la descripción general que le parezca más representativa de la actuación del docente observado y

corrobore su elección revisando la descripción extensa complementaria. Si hay algún atributo de ese nivel que no se cumple, pase al nivel inferior inmediato hasta llegar al nivel en que se cumplen todos los atributos positivos exigidos.

- 3) Trate de ser lo más objetivo posible.** - Evite calificar al docente en función de información sobre él que haya obtenido por un medio diferente a la observación. No deje, por ejemplo, que lo que sabe o ha escuchado de él influya en su evaluación. Base su calificación estrictamente en lo observado durante la sesión y en lo que las rúbricas describen. Es muy importante que usted observe el desempeño del docente abstrayéndose de sus experiencias previas con él. Por ejemplo, puede ser que usted ya tenga una impresión del trabajo de ese docente y de sus habilidades pedagógicas, basada en los comentarios de sus estudiantes, padres u otros docentes, pero su calificación debe basarse solo en lo que usted vea y escuche durante la observación. Además, debe guiarse exclusivamente por las descripciones de las rúbricas y las precisiones o indicaciones de este manual, evitando evaluar o valorar aspectos no contemplados en ellas.
- 4) Aplique cada rúbrica por separado.** - Recuerde que cada rúbrica se aplica independientemente. Evite dejarse influenciar por la buena o mala actuación del docente en algún desempeño ya evaluado cuando está evaluando otro.
- 5) Califique cada sesión independientemente.** - Es posible que en una sesión la actuación del docente corresponda a cierto nivel de la rúbrica y, en otra sesión, su desempeño corresponda a un nivel diferente. Por esto, se le solicitará que envíe la calificación de cada sesión por separado.

## **B. Encuesta a las familias**

En ella se evalúa la calidad de la comunicación del docente con las familias para brindar información y recomendaciones sobre sus hijos, así como la disposición del docente para comunicarse en un clima de respeto. Además, se evalúa si el docente conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de los niños a su cargo. Y la aplicación del instrumento está a cargo de uno o más integrantes del Comité de Evaluación. No obstante, para tabular la información de las encuestas aplicadas se requiere de la participación y el consenso de todos los miembros del Comité. El Comité hace llegar de manera directa la encuesta a cada familia para que la responda, sin mediación del docente evaluado. Es posible que el Comité convoque a las familias a una reunión de aplicación del instrumento en la I.E.

Cada padre, madre, apoderado o tutor legal de los niños a cargo del docente responde la encuesta de manera anónima y la devuelve cerrada y pegada al Comité de Evaluación. En caso no sea posible la aplicación escrita de la encuesta, el Comité de Evaluación la hará de manera oral.

## **C. Guía de entrevista sobre la planificación escolar.**

Este instrumento valora la planificación del proceso de enseñanza y aprendizaje que realiza el docente, así como el diseño de una propuesta de evaluación coherente con los propósitos de aprendizaje de la planificación, que permita identificar los progresos y dificultades de los estudiantes para llevar a cabo los cambios o las mejoras necesarias. Este instrumento tiene dos rúbricas en evaluación: Rúbrica 1: Planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje. Y Rúbrica 2: Diseña una evaluación que permite valorar los avances y las dificultades de los estudiantes y aportar a la mejora de los aprendizajes.

## **D. Pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente.**

Es el cuarto instrumento del modelo y evalúa si el docente cumple con responsabilidad su horario de trabajo y planifica el proceso de enseñanza y aprendizaje. Además, valora el compromiso del docente con la comunidad educativa con la finalidad de lograr el aprendizaje de los estudiantes en los diferentes grados y niveles.

El Comité de Evaluación es capacitado por el Ministerio de Educación para su aplicación.

Los medios de verificación de los desempeños y aspectos valorados son determinados por el Comité de Evaluación.

Se recoge información sobre dos desempeños que, en base a niveles de logro, se califican del 1 al 4 cada uno. Tiene en cuenta los desempeños:

Cumple con responsabilidad y compromiso su rol dentro de la comunidad educativa. La misma que tiene 4 niveles.

## **2.3. Información institucional**

### **2.3.1. Nombre**

La I.E. N° 30001-54 no tiene aún nombre institucional y aun cuando se iniciaron los trámites estos no se han logrado concluir. Actualmente atiende dos niveles educativos: Inicial y Primaria.

### **2.3.2. Ubicación e Infraestructura**

La I.E. N° 30001-54 se encuentra ubicada en el Jr. Agricultura N° 1140 en el barrio El Progreso el cual se encuentra ubicado en la parte Suroeste de la Ciudad de Satipo, en la margen izquierda del río Satipo, es una organización poblacional que pertenece al distrito y provincia de Satipo, de la región Junín.

Tiene un área total de terreno 3 530m<sup>2</sup>, construcción de material noble 2 750 m<sup>2</sup>, área verde 780 m<sup>2</sup>., en la actualidad atiende 2 niveles educativos: inicial y primaria. Distribuido de la siguiente manera: Construcción de un pabellón de 2 pisos con 6 aulas, 5 aulas de mejoramiento implementado con sus mobiliarios, el cerco perimétrico y más los servicios higiénicos para ambos niveles, auditorio, biblioteca, un cafetín, etc. Todos estos con el apoyo del FONIPREL, gobierno Regional y Local. También cuenta con un aula de innovación con 15 computadoras, 01 proyector multimedia, 02 laptops. También se realizó la compra de terreno de 506 m<sup>2</sup> para el nivel inicial. Asimismo, se ha incrementado metas de Atención, dos en Nivel Inicial y cuatro en Nivel Primaria. Cuenta con todos los servicios básicos, área verde y toda su construcción es de material noble.

### **2.3.3. Breve reseña histórica**

En el año de 1990 las zonas rurales de la provincia de Satipo, pasaron momentos de terror a causa de la subversión, desplazándose los pobladores hacia la ciudad. Así las escuelas 30643 de Shanki, 31675 de Villa Progreso, 31887 de Zapallar y 31888 de Pakichari; funcionaron en la ciudad de Satipo con autorización de la Unidad de Servicios Educativos (USE), garantizando el desarrollo académico con los mismos docentes; hasta que se tranquilice los movimientos sociales.

Con el transcurso de los años se identificaron como la escuela INTEGRADA, participando en los diferentes eventos: deportivos, desfiles, conocimientos, etc. siempre sobresaliendo laborando en el turno tarde en los ambientes del colegio “Rafael Gastelua” y “Francisco Irazola”.

En 1994 persisten los problemas, por lo que se desarrollan las labores educativas en la casa de la familia Sánchez (ex aeropuerto). Y se presentan memoriales al Área de Desarrollo Educativo (ADE) para la creación de una escuela en este sector.

En 1995, se crea la E.E. N° 30001-54, con R.D. N° 01607-DSREJ de fecha 04 de mayo de 1995. Siendo Coordinador de ADE Satipo el profesor Edgar Ibarra Mamani y los primeros profesores del plantel:

Elidoro Demetrio Evangelista Chávez

Irma Crisinsiana Campos Meza

Norma Erlinda Quiñones Suárez

Emperatriz Electa Torres Arancibia

Los primeros directivos de APAFA Víctor Caro Vassquez, Fabiana Palomino Ramos, Marcos Laureano Cerrón, entre otros.

Director encargado: (1995-1996) Grimaldo Pacheco Galindo.

Directora encargada: Norma Erlinda Quiñones Suárez;

Iniciándose gestiones para la adquisición de terreno y construcción de la infraestructura. En 1998 asume el Director Titular Apostol Gliserio Briceño Morales, trabajado coordinadamente con las autoridades padres de familia y el apoyo directo de los docentes logrando de esta manera la construcción de 6 aulas, losa deportiva, patio de formación, SS.HH. Material educativo e instrumentos para la banda de paz y mobiliarios, de INFES; construcción de 5 aulas, adquisición de 750 m<sup>2</sup> de terreno con APAFA y mobiliarios de MECEP.

El 17 de diciembre del 2003, mediante R.D. N° 0755 se amplía en nivel de Educación Inicial para niños y niñas de 5 años de edad.

En marzo del 2007, asume la Dirección de la I.E., el Profesor Elidoro Demetrio Evangelista Chávez, ratificando la encargatura hasta 2013, donde trabaja

coordinadamente con los padres de familia, Autoridades y con el apoyo de los docentes. Durante los seis años de encargatura logró muchas gestiones a favor de la infraestructura de la institución.

A partir del 2 de marzo del año 2015 asume la dirección por concurso nacional el profesor Rod Ronhad Vásquez Cotera según la R.D. N° 0757-2015-UGEL-S. Quien desempeña ese cargo hasta la fecha.

#### **2.3.4. Visión y misión de la Institución Educativa**

##### **Visión:**

Institución Educativa líder en la innovación y en la formación de calidad educativa ambiental y ecológica, con sólidos valores que logren su propia realización mejorando las condiciones de vida con proyección a la comunidad

##### **Misión:**

Promotora de la identidad y generadora de una conciencia ambiental en la formación del niño y la niña, desarrollando las capacidades a favor del cuidado y conservación del medio ambiente y consolidando nuestro liderazgo en la innovación para una sociedad sostenible

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y ACCIONES**

#### **3.1 Enfoque de la investigación**

Martínez (2009) “Este surge para cubrir la incapacidad de la racionalidad clásica de comprender muchos aspectos de la realidad y promover una lógica dialéctica, no solamente inductiva o deductiva, en la cual las partes son comprendidas desde el punto de vista del todo y viceversa. Desde esta concepción, el conocimiento emerge de la relación de diálogo entre el sujeto y sus dimensiones y el objeto o fenómeno de estudio.” (p .39).

El estudio es cualitativo, a partir de lo planteado por Martínez (2009), debido a que se pretende describir la cultura, en términos del marco de valores requiere preparación teórico-metodológica del investigador para discernir sobre la información que encuentra y mostrar tal cual para su debida interpretación.

#### **3.2 Alcances de la investigación**

Esta investigación tiene alcance descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2017) porque busca describir sucesos o fenómenos tal como se presentan para luego ser analizados de manera profunda, esto implica que no se realizará análisis cuantitativos de los mismo ya que según Barriga (2009), no son necesarios por la misma naturaleza de la investigación. El investigador debe tener claridad respecto a lo que va a investigar (conceptos, variables, categorías) y otros que se considere relevantes para el estudio. Esto coincide con Valderrama (2013) cuando señala que esta descripción busca conocer el origen profundo de porque ocurren todos los sucesos en la población elegida.

### **3.3 Diseño de la Investigación**

Este estudio es una Investigación-Acción Participante (Martínez, 2006) porque en ella el investigador no sólo se ocupada de recoger información, sino que al formar de ella participa de los cambios que surgirán en busca de solución a su problemática generando luego una reflexión sobre el mismo. El investigador puede formar parte de la población desde antes de la investigación o desde que se inicia la misma hasta el final del proceso; es el caso del investigador, quien es docente de la institución educativa desde muchos años atrás y preocupado por la problemática y necesidad de sistematizar toda la información recopilada desarrolla este esquema.

### **3.4 Técnicas de Recolección de la Información**

Se utilizó la técnica de observación participante porque implica la inmersión del investigador como participante y como observador (Pellicer, Vivas y Rojas, 2013) ya que en ella “el investigador no se limita a observar el espacio, sino que también se propone formar parte de lo que ocurre en él: se genera así una participación interna o activa” (p. 128).

Esto concuerda con Martínez (2006), cuando señala que, en este caso el docente investigador, conoce y vive de cerca las costumbres, vivencias, etc. de la comunidad educativa desde el inicio del estudio.

### **3.5 Limitaciones de la investigación**

Existirán limitaciones por el poco profesionalismo de los docentes que todavía no comprenden la importancia de implementar acciones de mejora frente al problema de un buen desempeño docente.

Asimismo, la escasa bibliografía circundante virtual es un obstáculo que nos permite tener una visión corta del problema que sustentamos. A parte de ello, por la ubicación de la zona pocos centros de estudios de mejoramiento continuo y limitaciones a cursos, talleres de perfeccionamiento docente. El internet es muy lento y de escaso acceso a esta herramienta fundamental por la cantidad de información que pudiera utilizar el maestro.

Otra de las limitaciones es los constantes cambios del instrumento de los instrumentos de evaluación del desempeño docente. Dentro del MBDD, existe 4 Dominios, 9 Competencias y 40 Desempeños y que analizar todo ello se hace complicado su análisis por el profesorado

### **3.6 Población y muestra**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población “es el conjunto de todas las cosas que coinciden con una serie de especificaciones” (p. 174), es decir dicha población la constituyen personas o cosas con características comunes; así en este estudio la población está compuesta por 20 docentes (nombrados y contratados) de la Institución Educativa N° 30001-54

La muestra (Sabino, 1995), es una parte de la población, en este caso compuesta por 12 profesores del nivel primario de la misma institución educativa.

### **3.7 Categorías**

Son los ejes temáticos que dan forma al marco teórico y que tienen relación directa con lo que se está observando (Cerdeña, 1988). Las categorías de esta investigación- acción son:

- Categoría Principal.: Desempeño docente

- Categoría Secundaria: Planificación curricular

Práctica pedagógica

Evaluación de desempeño

### 3.8 Resumen del diagnóstico

Para elaborar el Plan de Mejora se requiere tener información precisa sobre cuál es el problema general y los problemas específicos, así mismo detallar el objetivo general y los objetivos específicos.

| Problema General  | Causas<br>(Problemas<br>específicos)  | Objetivo general   | Soluciones/acciones<br>(objetivos Específicos)   |
|---|---|--|--|
| ¿Cómo es el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo – Junín? | ¿Cómo se realiza la planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín                         | Analizar el desempeño docente en la I.E. N° N° 30001-54- Junín | Describir el proceso de planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín                              |
|   | ¿Cómo se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo –Junín?                              |  | Describir como se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín                              |
|   | ¿Cómo se aplican los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín |  | Analizar la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín |

### 3.9 Planeamiento del Plan de Mejora

En el planeamiento del Plan de Mejora se organiza en base al objetivo de la propuesta que motiva el objetivo general, en este caso es analizar el desempeño del docente de la institución educativa N° 30001-54, en Satipo, Junín. En este planeamiento también se detalla que recursos se van a requerir para su desarrollo, así como el cronograma de las

actividades planificadas. Es importante resaltar la necesidad de mencionar a los responsables de llevar y/o dirigir el Plan de Mejora que se va a realizar en la comunidad educativa.

| <b>Objetivo General</b>                                     | <b>Producto</b>   | <b>Acciones (objetivos Específicos)</b>  | <b>Recursos</b>  | <b>Cronograma</b>                                | <b>Responsables</b>                      |
|---|---|--|--|--|--|
| Analizar el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54- Junín | Fortalecer el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54- Junín | Describir el proceso de planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín                               | - Local<br>- Capacitador<br>- Alimentación<br>- Equipos<br>- Limpia tipos<br>- Plumones<br>- Fotocopias                                | 01 de marzo del 2018 al 28 de diciembre del 2018 | Tusnelda DIAZ PIRCA y equipo de trabajo. |
|   |   | Describir como se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín                               | - Aulas de la I.E. para el desarrollo del monitoreo y la aplicación de las rúbricas<br>- Fotocopias de rúbricas<br>- Equipo multimedia | 2 de abril del 2018 al 2 de diciembre            | Tusnelda DIAZ PIRCA y equipo de trabajo. |
|   |   | Analizar la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín | - Aulas de la I.E. para el desarrollo de las reuniones<br>- papel  | 2 de abril del 2018 al 22 de diciembre del 2018  | Tusnelda DIAZ PIRCA y equipo de trabajo. |

### **3.10 Presupuesto del Plan de Mejora**

Para la realización del Plan de Mejora es importante tener un presupuesto detallado de todo lo que se va a requerir tanto en el aspecto material como en servicio. Los materiales a utilizarse van a depender de las actividades que se han planificado y ello depende a la vez de los objetivos del Plan de Mejora. (ver anexo 2)

### **3.11 Seguimiento del Plan de Mejora**

#### **Monitoreo**

Realizar reuniones de análisis de las actas de evaluación final como resultado de los niveles de logro de los estudiantes y sacar alguna conclusiones y causas en una exposición y aplicativo del PAT.

Realizar tres GIAs trimestral con los docentes de aula para identificar y establecer acciones de fortalecimiento de capacidades para mejorar su desempeño docente y elevar el nivel de logro de aprendizajes de los estudiantes.

Promover actividades de uso de las rúbricas de observación y los otros instrumentos arriba mencionados a cada docente para lograr su participación activa en los procesos pedagógicos de acuerdo al interés del estudiante.

Realizar actividades que involucra activamente, promover el razonamiento y pensamiento crítico de aprendizaje, promover un ambiente de respeto y proximidad en los estudiantes.

#### **Acciones de sostenibilidad y mejora continua**

Demostrar cambios sustanciales en las estrategias de la práctica pedagógica con las orientaciones recibidas.

La empatía y cambio de actitud docente de la mano con las necesidades del estudiante, son un pilar de las prácticas del buen desempeño docente que la institución practica

sabiamente y también sirve para lograr objetivos personales en el aspecto profesional en el caso que sea de ascenso de escala y acceso a cargos directivos. Las acciones de sostenibilidad se verán reflejada en su práctica pedagógica y su interés de empaparse más del tema.

De acuerdo a los resultados obtenidos y la mejora se incorporará en los documentos de gestión escolar PEI, PAT y otros.

## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS EN EL DIAGNÓSTICO

#### 4.1. Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis externo.

El análisis externo utilizando la herramienta FODA permite identificar primero las oportunidades y amenazas fuera de la misma institución donde los que la integran no tienen influencia o poder de decisión y cambio.

#### Matriz VIP de Evaluación y Ponderación de Factores Externos

| <b>Matriz VIP</b>   |            |         |           |            |
|---|------------|---------|-----------|------------|
| <b>Oportunidades</b>  | Viabilidad | Impacto | Prioridad | Puntaje    |
| <b>O5</b> Intercambio de experiencia con las redes educativas para realizar una gestión abierta.  | 3          | 5       | 5         | <b>75</b>  |
| <b>O4</b> El MINEDU y la UGEL promueven los materiales e instrumentos de evaluación docente partiendo de capacitaciones y orientaciones             | 5          | 5       | 5         | <b>125</b> |
| <b>O2</b> En la provincia de Satipo existen centros de estudios de segunda especialización. constantemente se ofertan diversos eventos pedagógicos. | 3          | 5       | 5         | <b>75</b>  |
| <b>O3</b> Capacitación por parte del PELA y UGEL.   | 3          | 5       | 5         | <b>75</b>  |
| <b>O1</b> Orientación Nutricional para los estudiantes.   | 1          | 5       | 5         | <b>25</b>  |
| <b>Amenazas</b>   | Viabilidad | Impacto | Prioridad | Puntaje    |
| <b>A5</b> Alto índice de hogares disfuncionales, madres solteras, madres adolescentes, etc.   | 3          | 5       | 5         | <b>75</b>  |
| <b>A1</b> Estudiantes con salud precaria y desnutrición.  | 3          | 5       | 5         | <b>75</b>  |
| <b>A3</b> El Personal Docente recibe capacitaciones con ponentes que desconocen la realidad educativa.  | 5          | 5       | 5         | <b>125</b> |
| <b>A2</b> Padres de familia hacen mal uso de su tiempo libre.   | 3          | 5       | 5         | <b>75</b>  |
| <b>A4</b> Algunos docentes no participan en las capacitaciones por falta de presupuesto para movilizarse.   | 1          | 5       | 5         | <b>25</b>  |

Siguiendo estos resultados y con la finalidad de ponderar las mismas se realizará la matriz VIP tomado en cuenta 3 factores, viabilidad de la propuesta en la institución educativa, impacto de su aplicación, tanto en docentes como en los estudiantes y prioridad de las mismas.

Se ha evaluado teniendo en cuenta la escala establecida en el texto, con el apoyo de la matriz VIP y el análisis en conjunto con docentes.

**O1** La importancia de la orientación nutricional para los estudiantes es para tener en cuenta el desarrollo y estado nutricional, aspecto importante para un crecimiento saludable.

**O2** Es cierto que, en la ciudad de Satipo, capital de la provincia existen sedes de universidades y se realizan diferentes eventos para fortalecer la capacidad profesional del docente, pero el inconveniente mayor es la distancia para desplazarse del lugar de ubicación de la IE y sobre todo el costo elevado de los pasajes, situaciones difíciles de cubrir por el sueldo del docente.

**O3** El personal que hace el acompañamiento PELA es si la oportunidad viable. Por ello, su labor es a dedicación exclusiva orientada a mejorar la práctica pedagógica de los docentes y el logro de aprendizaje de los niños y niñas. El alcance de este programa es solo para instituciones educativas focalizadas y no tiene alcance para todas.

**O4** Aunque con dificultades, pero llegan los materiales educativos y los instrumentos de evaluación docente que el MINEDU, envía y que si es de enorme ayuda al docente para su práctica pedagógica y al estudiante como material de apoyo para tener mejores logros de aprendizaje.

**O5** Las redes educativas sirven de gran ayuda para realizar una buena gestión de la IE y de los aprendizajes, porque facilita el interaprendizaje entre docentes de realidades

similares, el inconveniente es la distancia y el tiempo de participación toda vez que es limitada.

**A1** Debido a la poca asistencia técnica en la agricultura, el ingreso económico en la canasta familiar es baja, teniendo muchas carencias y por tratarse de una comunidad nativa y alejada. Esto conlleva a la desnutrición y en muchos de los casos estudiantes con anemia, lo que hace que, no se pueda trabajar con niños desnutridos, con muy poca atención en la escuela, padres que solo les interesa la agricultura, como fuente de ingreso.

**A2** Los padres de familia hacen mal uso de su tiempo libre, descuidando la educación de sus hijos, se visualiza que al existir un tiempo libre esta es dedicado al deporte o a la diversión.

**A3** El Personal Docente recibe capacitaciones con ponentes que desconocen la realidad educativa. Por ello que no se toma e identifica a docentes FORTALEZA, de la zona para poder fortalecer las capacidades profesionales, ya que ello representa un aspecto de suma importancia para lograr mejores aprendizajes y mejorar su práctica pedagógica.

**A4** Algunos docentes no participan en las capacitaciones por falta de presupuesto para movilizarse y desplazarse hasta Satipo, no hay la oportunidad virtual, debido que en la zona no hay cobertura de INTERNET y telefonía es satelital. Muchas veces se han perdido oportunidades de nombramientos, ascensos, designaciones, etc. Por la poca preparación académica del docente y otro por la comunicación de difícil acceso.

**A5** Alto índice de hogares disfuncionales, madres solteras, madres adolescentes, etc. Problemática permanente debido a la recepción de charlas, ayuda psicológica por parte de las instituciones encargadas, prácticamente se lleva una vida desordenada por falta de orientación familiar y actividades de integración familiar.

#### **4.2. Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis interno**

El Análisis Interno, se constituye en el segundo bloque de análisis FODA, en ella se identificaron las fortalezas y debilidades de la I.E. N° 30001-54, Satipo – Junín.

Este análisis interno requiere un compromiso muy grande por parte de los que componen la institución educativa ya que ellos mismos, de manera consensuada, darán cuenta de sus debilidades y fortalezas, pero a la vez les dará las herramientas para decidir cambios en búsqueda de mejoras.

##### **Matriz de Evaluación y Ponderación de Factores Internos.**

Se ha evaluado teniendo en cuenta la escala establecida en el texto, con el apoyo de la matriz VIP y el análisis en conjunto con docentes.

**F1** La importancia de la ratificación de matrícula en el SIAGIE, que puede ser verificado y ejecutado desde cualquier lugar, solo se incorpora durante el mes de marzo a los ingresantes.

**F2** Es cierto que, los docentes se actualizan por cuenta propia en el periodo vacacional, fortaleciendo sus capacidades en nuevas estrategias de enseñanza y aprovechando las oportunidades, lo más resaltante es el compromiso que se asume para el cumplimiento de las metas de aprendizaje implementados en el PAT.

**F3** El personal que hace el acompañamiento ASPI es si la oportunidad viable. Por ello, su labor es a dedicación exclusiva orientada a mejorar la práctica pedagógica de los docentes y el logro de aprendizaje de los niños y niñas. El alcance de este programa es solo para instituciones educativas focalizadas y no tiene alcance para todas.

**F4** Aunque con dificultades, pero el manejo de los enfoques en los procesos pedagógicos y didácticos de las diferentes áreas curriculares, se aplican estrategias nuevas y que ayudan en nuestra práctica pedagógica.

**F5** Las redes educativas sirven de gran ayuda para realizar una buena gestión de la IE y de los aprendizajes, porque facilita el interaprendizaje entre docentes de realidades similares, el inconveniente es la distancia y el tiempo de participación toda vez que es limitada.

**D1** Al notar a niños con síntomas de enfermedades se coordina con la Posta Médica, para una atención médica primaria de estos casos, luego con el apoyo de los docentes se trabaja en las actividades de conservación de la salud y la buena higiene personal.

**D2** Niños sumisos, tímidos, por diferentes razones, pero se trabaja con una proyección a desarrollarse en la comunidad, se hace expresión oral, donde se pone en manifiesto su pensamiento crítico, ante los problemas que se presentan.

**D3** El Personal Docente recibe capacitaciones con ponentes que desconocen la realidad educativa y por la ubicación de la I.E.E. es casi imposible tener reuniones de interaprendizaje en las redes educativas. Por ello que no se toma e identifica a docentes FORTALEZA, de la zona para poder fortalecer las capacidades para lograr mejores aprendizajes y mejorar su práctica pedagógica

**D4** Debido a la migración de comunidades, se reciben niños con diferentes niveles de aprendizaje y hace que al encontrar estos casos es como empezar de nuevo, a pesar que se hace una atención diferenciada de acuerdo a las características del estudiante.

**D5** Los padres de familia hacen mal uso de su tiempo libre, descuidando la educación de sus hijos, se visualiza que al existir un tiempo libre esta es dedicado al deporte o a la diversión, se tienen niños sumidos casi en el abandono escolar. Alto índice de hogares disfuncionales, madres solteras, madres adolescentes, etc. Problemática permanente debido a la recepción de charlas, ayuda psicológica por parte de las instituciones encargadas, prácticamente se lleva una vida desordenada por falta de orientación

familiar y actividades de integración familiar. Para tal fin, se evaluó cada fortaleza y debilidad según los factores complejidad e impacto.

### Matriz VIP

|                    | <b>Fortalezas</b>  | <b>Complejidad</b> | <b>Impacto</b> | <b>Puntaje</b> |
|--------------------|--|--------------------|----------------|----------------|
| <b>F4</b>          | Docentes planifican y desarrollan la programación rutas del aprendizaje de acuerdo al currículo establecida por el MINEDU.                               | 3                  | 10             | <b>13</b>      |
| <b>F5</b>          | La labor pedagógica es evaluada permanente por la directora del nivel inicial.   | 3                  | 10             | <b>13</b>      |
| <b>F3</b>          | La mayor parte de docentes recibe apoyo del programa PELA.   | 2                  | 10             | <b>12</b>      |
| <b>F2</b>          | Docentes actualizados, capacitados de acuerdo al nuevo paradigma y experiencia en el trabajo educativo y asume compromisos con la Institución Educativa. | 3                  | 8              | <b>11</b>      |
| <b>F1</b>          | Ratificación de la matrícula automática.   | 1                  | 10             | <b>11</b>      |
| <b>Debilidades</b> |  |                    |                |                |
| <b>D4</b>          | Niños provenientes de otras comunidades de zona aledañas que presentan problemas de aprendizaje.   | 4                  | 9              | <b>13</b>      |
| <b>D2</b>          | Niños no descubren sus capacidades y talentos, con poco conocimiento de técnicas y hábitos de estudio.   | 2                  | 10             | <b>12</b>      |
| <b>D5</b>          | El trabajo de la agricultura hace que abandonen a sus hijos, limita el apoyo eficiente de los niños  | 1                  | 10             | <b>11</b>      |
| <b>D1</b>          | Resultados bajos de nivel de logro de los estudiantes.   | 1                  | 9              | <b>10</b>      |
| <b>D3</b>          | Limitada capacitación y actualización de algunos docentes por lejanía, falta de materiales didácticos y otros para su práctica pedagógica.               | 5                  | 5              | <b>10</b>      |

### 4.3. Análisis y Discusión de resultados obtenidos en el análisis FODA CRUZADO

La elaboración de un “FODA CRUZADO” es una herramienta fundamental para elaborar el Plan de Mejora ya que orientará que estrategias son las mejores en su aplicación como respuesta a las necesidades educativas. (anexo 3)

### Matriz VIP de Evaluación y Ponderación de Plan de Trabajo

A continuación, se presentan todas las actividades de trabajo determinadas en el la Matriz VIP y seleccionar de ella las acciones que permitirán lograr y aplicar el Plan de Mejora en la comunidad educativa

| <b>MATRIZ VIP</b>  |                   |                |                  |                |
|--|-------------------|----------------|------------------|----------------|
| <b>PLAN DE TRABAJO</b>   | <b>VIABILIDAD</b> | <b>IMPACTO</b> | <b>PRIORIDAD</b> | <b>PUNTAJE</b> |
| (D1, O2): Difundir los criterios de evaluación a través de las rúbricas establecidos por el MINEDU.                                    | 3                 | 5              | 5                | <b>75</b>      |
| (D1, A1): Solicitar a la UGEL las acciones de Monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes.                                    | 5                 | 3              | 3                | <b>45</b>      |
| (D4, O4): Solicitar capacitación a los especialistas de la UGEL sobre monitoreo y acompañamiento pedagógico (manejo de Rubricas)       | 3                 | 5              | 3                | <b>45</b>      |
| (F2, A1): Identificar a docentes que sean de soporte pedagógico y realizar las reuniones de interaprendizaje.                          | 3                 | 5              | 3                | <b>45</b>      |
| (D3, O4): Solicitar capacitaciones a especialistas de la UGEL sobre conocimiento y manejo del Currículo Nacional.                      | 5                 | 3              | 3                | <b>45</b>      |
| (D3, A3): Realzar talleres con padres de familia para hacerles los cambios en el aprendizaje con respecto al nuevo Currículo Nacional. | 3                 | 3              | 3                | <b>27</b>      |
| (D3, O3): Participar en cursos virtuales en PerúEduca sobre currículo Nacional por parte de los docentes.                              | 1                 | 3              | 3                | <b>9</b>       |
| (F1, A4): Realizar campeonatos deportivos para promover una vida saludable.  | 3                 | 3              | 1                | <b>9</b>       |
| (F1, O1): Incrementar el número de alumnos de la institución educativa   | 3                 | 3              | 1                | <b>9</b>       |

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

- Los docentes realizan la planificación curricular cada inicio de año escolar, pero tras el análisis FODA se aprecia que se continua con una práctica pedagógica rutinaria y/o mecanizada.
- La falta de aplicación de nuevas estrategias y/o el fortalecimiento de capacidades profesional de los docentes, como la falta de capacitación e implementación del currículo nacional hace que se su práctica pedagógica sea limitada.
- Los instrumentos de evaluación del desempeño docente la rúbrica de observación, entrevista a los padres de familia, la planificación curricular y pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente (MINEDU) solo evaluará una parte de los 40 desempeños que debe tener el profesor de aula, para decir que es competente.
- La elaboración y aplicación de un Plan de Mejora en la cual participa toda la comunidad educativa puede lograr cambios importantes en la comunidad, pero ello requiere el compromiso de todos los docentes.

## 5.2. Recomendaciones

- La planificación curricular es una tarea muy importante que se produce a partir del compromiso docente, para ello se requiere capacitación oportuna de parte de las autoridades de la institución educativa y de la UGEL respectiva.
- Es un campo por explorar y orientar a los docentes sobre su práctica pedagógica que debe tener al estar en una institución educativa y la aplicación necesaria de los instrumentos de evaluación del desempeño docente; rúbrica de observación, entrevista a los padres de familia, la planificación curricular y pauta de valoración de la responsabilidad y el compromiso del docente (MINEDU) para permanecer en el magisterio peruano.
- Los docentes deben recibir capacitación sobre instrumentos de evaluación y promover el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje y ser consciente del sentido, importancia o utilidad de lo que se evalúa al estudiante.
- Considero necesario continuar con esta línea de investigación, elaborando planes de mejora institucional con una muestra más amplia y en contextos distintos, con el fin de corroborar y mejorar los resultados obtenidos en nuestra investigación.
- Es necesario seguir realizando investigaciones dentro del contexto intercultural con población de pueblos originarios, en colaboración con el Ministerio de Educación, priorizando la lengua indígena como forma de integrar en la formación de los pueblos distintas sensibilidades, trabajando las necesidades de las distintas culturas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Barriga C. (2004): *Estudios de la Realidad Socio-Cultural*. Texto. Facultad de Educación- UNMSM Perú: Lima.
- Barriga, C. (2009). *Metodología de la investigación científica y educativa I*. Lima: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Cambronero, M. (2002). *Algunos factores de la supervisión educativa que relacionan en la calidad del proceso de la enseñanza docente en la escuela Jacinto Ávila Araya, Palmares, Alajuela*. Sabanilla, Montes de Oca – Costa Rica
- Colca, M. (2014). *Capacitación docente y su relación con el rendimiento escolar en estudiantes de las instituciones educativas primarias estatales de la UGEL San Román Juliaca*. Tesis para optar el grado académico de Maestría en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca-Puno. Perú. Recuperado desde
- Espinoza, J., Vilca, C. y Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate-San Juan de Lurigancho*. Tesis para optar el título de licenciado en educación en la U.N.E. “Enrique Guzmán y Valle” La cantuta. Lima. Perú. Recuperado desde <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, K. y Hermoza, H. (2017). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes del cuarto grado de la institución educativa Héroe de Illampu de Madre de Dios*. Tesis para optar el título de Licenciado en Educación en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Perú. Recuperado desde <http://repositorio.unamad.edu.pe/handle/UNAMAD/229>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta ed. México: Edamsa Impresiones

- Hidalgo M. B. (2002) *Metodología de Enseñanza-Aprendizaje* INADEP.4ta Edición. Perú: Lima.
- Martínez, I. y Guevara, A. (2015)- *La evaluación del desempeño docente*. Universidad Autónoma Indígena de México. México
- Martínez, M. (2006). *La investigación cualitativa* (síntesis conceptual). Facultad de Psicología UNMSM. Revista IIPSI Vol. 9 N° 1 (pp. 123-146). Recuperado desde [https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v09\\_n1/pdf/a09v9n1.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf)
- Ministerio de Educación (2007). *Guía de Evaluación del Aprendizaje*. Segunda Edición. Perú: Lima.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Edición Perú: Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Edición Perú: Perú.
- Ministerio de Educación (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Edición Perú: Perú.
- Ministerio de Educación del Perú (2012) *Desarrollamos nuevas prácticas pedagógicas*. Lima:
- Ministerio de Educación del Perú (2016) *Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Lima
- Guerrero T. (2017) *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: LLAMKAY S.A.C.
- Sub Secretaria de Educación Media Superior (2015) *Elementos básicos para el Trabajo Colegiado*. México: PROGRESO S.A.
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima: San Marcos

**ANEXOS**

| MATRIZ DE PLAN DE MEJORA  |   |   |  |  |                            |                             |  |   |  |
|---|---|---|--|--|----------------------------|-----------------------------|--|---|--|
| Problem a identifica do   | Causas (Problemas específicos)  | Objetivo general  | Soluciones/ acciones (objetivos Específicos)   | Producto esperado en el periodo de tiempo de análisis  | Cronograma                 |                             | Descripción del producto   | Responsa ble (Nombre y Cargo)                 | Recursos y materiales  |
|   |   |   |  |  | Fecha de inicio programada | 10. Fecha de fin programada |  |   |  |
| ¿Cómo es el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo – Junín? | ¿Cómo se realiza la planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín                         | Analizar el desempeño docente en la I.E. N° 30001-54- Junín | Describir el proceso de planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín                               | La responsabilidad y el compromiso del docente fortalecerá su desempeño en el proceso de enseñanza aprendizaje en la I.E. N° 30001-54, Satipo – Junín. | 2 de marzo de 2018         | 28 de diciembre de 2018     | Elevar los niveles de logro en el aprendizaje en las áreas curriculares.                                 | Tusnelda DIAZ PIRCA Prof. María Puquio Rojas” | Local para reuniones, Fotocopia limpiatipo papel bond Refrigerio |
|   | ¿Cómo se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo –Junín?                              |   | Describir como se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín                               |  | 2 de abril de 2018         | 2 de diciembre de 2018      | Fortalecer las competencias los docentes para mejorar los logros de los aprendizajes de los estudiantes. | Tusnelda DIAZ PIRCA Prof. María Puquio Rojas  | Local para reuniones, Fotocopia limpiatipo papel bond Refrigerio |
|   | ¿Cómo se aplican los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín |   | Analizar la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo -Junín |  | 2 de abril de 2018         | 22 de diciembre de 2018     | Incrementar en el PAT actividades de 3 GIAs anuales.   | Tusnelda DIAZ PIRCA Prof. María Puquio Rojas  | Local para reuniones, Fotocopia limpiatipo papel bond Refrigerio |

**Anexo 2**  
**Prepuestado del plan de Mejora**

| <b>Producto</b>   | Estudiantes que alcanzan niveles satisfactorios de logro destacado en todas las áreas, a partir de un buen liderazgo pedagógico   |                 |                     |                       |                            | <b>S/. 807</b> |
|---|---|-----------------|---------------------|-----------------------|----------------------------|----------------|
| <b>Acciones (objetivos Específicos)</b>   | <b>Descripción del gasto</b>  | <b>Cantidad</b> | <b>U. de medida</b> | <b>Costo unitario</b> | <b>*Rubro presupuestal</b> | <b>Total</b>   |
| Describir el proceso de planificación curricular en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín | Local de reuniones para el desarrollo de los talleres de fortalecimiento de las capacidades de los docentes en el manejo y aplicación de las rúbricas como instrumento de evaluación del desempeño (5 personas) | 2               | día                 | S/. 100               | Infraestructura            | S/. 200        |
|   | Capacitador en la aplicación de la rúbrica para el desarrollo de talleres de fortalecimiento de capacidades de los docentes del instrumento de evaluación de desempeño docente. (5 Personas)                    | 2               | servicio            | S/ 200                | Servicios                  | S/. 400        |
|   | Alimentación para el desarrollo de los talleres de fortalecimiento de capacidades del desempeño docente. (5 Personas)   | 10              | Persona x día       | S/. 5                 | Servicios                  | S/. 50         |
|   | Equipos (proyector y laptop) para facilitar el desarrollo del taller  | 2               | hora                | S/. 30                | Servicio                   | S/. 60         |
|   | Limpia tipo (35 gr) para el Desarrollo del  | 2               | Unidad              | S/. 2                 | Materiales y suministros   | S/. 4          |

|   |  |    |        |          |                          |          |
|---|--|----|--------|----------|--------------------------|----------|
|   | taller de fortalecimiento de capacidades del desempeño docente (5 Personas)  |    |        |          |                          |          |
|   | Plumones N° 47 de color negro para el Desarrollo del taller de fortalecimiento de capacidades del desempeño docente (5 Personas)                             | 6  | Unidad | S/. 3    | Materiales y suministros | S/. 18   |
|   | Fotocopias de rúbricas para el desarrollo del taller de fortalecimiento de capacidades del desempeño docente (5 Personas)                                    | 75 | Unidad | S/. 0.05 | Servicios                | S/. 3.75 |
| Describir como se realiza la práctica pedagógica en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín | Aulas de la I.E. para el desarrollo del monitoreo y la aplicación de las rúbricas del desempeño docente. (5 Personas)  | 1  | día    | S/. 0    | Infraestructura          | S/. 0    |
|   | Fotocopias de rúbricas para el desarrollo del monitoreo del desempeño docente (5 Personas)   | 75 | Unidad | S/. 0.05 | Servicios                | S/. 3.75 |
|   | Equipos (proyector y laptop) para facilitar el análisis, reforzamiento y acompañamiento de la aplicación de las rúbricas del desempeño docente. (5 Personas) | 1  | hora   | S/. 30   | Servicio                 | S/. 30   |
| Analizar la aplicación de los instrumentos  | Aulas de la I.E. para el desarrollo de las reuniones, elaboración y  | 1  | día    | S/. 0    | Infraestructura          | S/. 0    |

|  |  |   |        |         |                          |         |
|--|--|---|--------|---------|--------------------------|---------|
| de evaluación del desempeño docente en la I.E. N° 30001-54, Satipo - Junín | aprobación del Plan de monitoreo y la aplicación de las rúbricas del desempeño docente. (5 Personas) |   |        |         |                          |         |
|  | Papel bond T/A4 para el plan de monitoreo y acompañamiento. (5 personas)                             | 1 | Ciento | S/. 2.5 | Materiales y suministros | S/. 2.5 |
|  | Alimentos para personas.   | 5 | menús  | S/7     | servicio                 | S/. 35  |

**Anexo 3**  
**FODA CRUZADO**

| <b>FODA CRUZADO</b> |  | <b>OPORTUNIDADES</b>   | <b>AMENAZAS</b>   |
|---------------------|--|--|---|
|                     |  | O1: Participación en la RED curricular   | A1: Riesgo de no cumplir con los objetivos de RED.  |
|                     |  | O2: Medios de comunicación (radio, TV, internet y otros)   | A2: Existencia de Familias disfuncionales   |
|                     |  | O3: Accesos a tecnologías (TV, teléfono, internet.   | A3: Poco interés de los padres en el proceso de aprendizaje del estudiante.   |
|                     |  | O4: Capacitaciones por parte del Ministerio de Educación.  | A4: Excesivo consumo de alcohol en los alrededores de la IE.  |
| <b>FORTALEZAS</b>   | F1: Personal capacitado con el manejo del nuevo currículo.                                     | (F1, O1): Realizar los círculos de interaprendizaje.<br>(F1, O2): Aprovechar los medios de comunicación para las capacitaciones virtuales.<br>(F1, O3): Realizar clases de Computación e informática por las tardes.<br>(F1, O4): Aprovechar los eventos de capacitación del MINEDU.   | (F1, A1): Establecer las reuniones de interaprendizaje y no a otras actividades.<br>(F1, A2): Charlas de sensibilización a los padres de familia.<br>(F1, A3): Dar información del rol de padre que tiene que asumir.<br>(F1, A4): Solicitar a la MUNICIPALIDAD su erradicación de bares y cantinas.  |
|                     | F2: Docentes responsables, comprometidos con su práctica pedagógica.                           | (F2, O1): Solicitar capacitaciones a los especialistas de la UGEL en la aplicación de nuevos enfoques de las diferentes áreas.<br>(F2, O2): Utilizar los medios de comunicación para sensibilizar a padres de familia en apoyo a sus hijos en sus aprendizajes.<br>(F2, O3): Implementar una cultura de uso en el acceso a internet y otros.<br>(F2, O4): Solicitar capacitaciones a los especialistas del MINEDU en implementación de materiales y recursos didácticos. | (F2, A1): Identificar a docentes que sean de soporte pedagógico y realizar las reuniones de interaprendizaje.<br>(F2, A2): Desarrollo de escuela de padres con especialistas en el tema: Hogares funcionales.<br>(F2, A3): Charlas de sensibilización a padres de familia y hacer proyecto de vida de sus hijos.<br>(F2, A4): Realizar campeonatos deportivos para promover una vida saludable. |
|                     | F3: Se evalúa permanentemente el logro de aprendizajes a través de evaluaciones trimestrales y | (F3, O1): Intercambiar experiencias de buenas prácticas pedagógicas en la RED.<br>(F3, O2): Dar a conocer a través de los medios de comunicación los avances y   | (F3, A1): Establecer que en las reuniones de RED sea netamente pedagógicas y no distraer en otras actividades extracurriculares.<br>(F3, A2): Implementar un equipo que se encargue de sensibilización a padres de  |

|                    |  |  |   |
|--------------------|--|--|---|
|                    | jornadas de reflexión.   | metas de aprendizaje establecidos en la I.E.<br>(F3, O3): Implementar con INTERNET en la I.E.<br>(F3, O4): Optimizar la evaluación permanentemente el currículo con Apoyo de los especialistas de la UGEL.   | familia identificados como hogares disfuncionales.<br>(F3, A3): Trabajar con padres de familia sobre el rol que les corresponde.<br>(F3, A4): Incrementarán la planificación de las sesiones de aprendizaje; temas referidos a la prevención del consumo de alcohol.  |
|                    | F4: Docentes capacitados en temas de tutoría y orientación al educando, para una buena convivencia                                       | (F4, O1): Afianzar y fortalecer las sesiones de tutoría<br>(F4, O2): Utilizar los medios de comunicación para difundir las responsabilidades y derechos de los estudiantes.<br>(F4, O3): Realizar sesiones sobre tutoría y orientación al educando haciendo uso de las TICs.<br>(F4, O4): Aprovechar el uso de las sesiones de aprendizajes dadas por el MINEDU.                     | (F4, A1): Intercambiar experiencia y buenas prácticas de la tutoría en las I.EE.<br>(F4, A2): Implementar el tema de hogares disfuncionales en las actividades de tutoría.<br>(F4, A3): Realizar Escuela para padres para que asuman su responsabilidad en la educación de sus hijos.<br>(F4, A4): Dar charlas de alcoholismo a padres de familia.                      |
| <b>DEBILIDADES</b> | D1: Resultados bajos de nivel de logro de los estudiantes.   | (D1, O1): Establecer visitas a las I.E. para intercambiar experiencias.<br>(D1, O2): Difundir los criterios de evaluación a través de las rúbricas establecidos por el MINEDU.<br>(D1, O3): Participar en cursos virtuales del PERUEDUCA.<br>(D1, O4) Solicitar a la UGEL que, la directora no debe tener sección a cargo para cumplir con el monitoreo y acompañamiento pedagógico. | (D1, A1): Solicitar a la UGEL las acciones de Monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes.<br>(D1, A2): Monitorear y acompañar las actividades de tutoría.<br>(D1, A3): Propiciar la participación de los padres en el cuidado de sus hijos en el momento que no se cuente con docentes.<br>(D1, A4): Monitorear y acompañar las charlas de Escuela de Padres. |
|                    | D2: Falta de compromiso de algunos docentes para realizar la planificación en la I.E. en trabajo colaborativo para aplicarlo en el aula. | (D2, O1): Establecer las reuniones de RED para fortalecer las capacidades de los docentes a través de los círculos de interaprendizaje.<br>(D2, O2): Coordinar con la UGEL la difusión a través de los medios de comunicación los enfoques de las áreas curriculares.<br>(D2, O3): Planificar visitas en la plataforma virtual PERUEDUCA y realizar las                              | (D2, A1): Identificar a docentes FORTALEZA para dar el soporte pedagógico a los docentes de la RED.<br>(D2, A2): Implementar actividades de hogares funcionales en las sesiones de aprendizaje.<br>(D2, A3): Realizar talleres de sensibilización con docentes y padres para que asuman su rol en la mejora de los aprendizajes.  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  |  | <p>sesiones en forma colaborativa entre docentes.</p> <p>(D2, O4): Solicitar capacitación a los especialistas de la UGEL sobre Trabajo colaborativo y en equipo.</p>  | <p>(D2, A4): Incorporar temas de alcoholismo en las sesiones de aprendizaje.</p>  |
|  | <p>D3: Inadecuado conocimiento y manejo del Currículo Nacional.</p>  | <p>(D3, O1): Diversificar y especificar los enfoques pedagógicos dentro de los procesos didácticos.</p> <p>(D3, O2): Difundir los enfoques pedagógicos a la población.</p> <p>(D3, O3): Participar en cursos virtuales sobre currículo Nacional por parte de los docentes.</p> <p>(D3, O4): Solicitar capacitaciones a los especialistas de la UGEL con respecto al conocimiento y manejo del Currículo Nacional.</p> | <p>(D3, A1): Participar en la plataforma virtual PERUEDUCA del MINEDU.</p> <p>(D3, A3): Realizar talleres con padres de familia para hacerles conocer el Currículo Nacional.</p>                                  |
|  | <p>D4: Poca visita de los especialistas de la UGEL y no existe el apoyo con el soporte pedagógico necesario.</p> | <p>(D4, O1): Realizar acciones de autoevaluación docente.</p> <p>(D4, O2): Difundir los cursos y eventos organizados por la UGEL, DREJ Y MINEDU.</p> <p>(D4, O3): Aprovechar los instrumentos de evaluación de las rúbricas.</p> <p>(D4, O4): Solicitar capacitaciones a los especialistas de la UGEL con respecto al trabajo de monitoreo y acompañamiento. (manejo de Rubricas)</p>                                 | <p>(D4, A1): Solicitar a la UGEL la presencia de los especialistas en las I.EE.</p> <p>(D4, A3): Hacer el seguimiento del desempeño deficiente de los estudiantes identificados para dialogar con sus padres.</p> |

Anexo 4  
Galería Fotográfica

**ANALIZANDO Y SENSIBILIZANDO LOS RESULTADOS OBTENIDOS  
EN EL AÑO 2 019**



