

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La supervisión y el acompañamiento pedagógico en la educación básica

Trabajo académico

Para optar el Título de Segunda especialidad profesional de Investigación y
Gestión Educativa.

Autora.

Maria Gladys Cachay Acosta

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La supervisión y el acompañamiento pedagógico en la educación básica

Trabajo académico aprobado en forma y estilo por:

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva (presidente)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoó (miembro)

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdenas (miembro)

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



La supervisión y el acompañamiento pedagógico en la educación básica

Los suscritos declaramos que el trabajo académico es original en su contenido y forma

Maria Gladys Cachay Acosta (Autora)

Mg. Luis Alberto Puño Rojas (Asesor)

Tumbes, 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

Tumbes, a los treinta y uno días del mes de julio del año dos mil veintidós, se reunieron sincrónicamente a través de Google meet, los integrantes del Jurado Evaluador, designado según convenio celebrado entre la Universidad Nacional de Tumbes y el Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, a los coordinadores del programa: representantes de la Universidad Nacional de Tumbes el Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva, el Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, y un representante del Consejo Intersectorial para la Educación Peruana, el Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena, con el objeto de evaluar el trabajo académico de tipo monográfico denominado: *La supervisión y el acompañamiento pedagógico en la educación básica*, para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa al señor(a). **MARIA GLADYS CACHAY ACOSTA**.

A las doce horas, y de acuerdo a lo estipulado por el reglamento respectivo, el presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico. Luego de la exposición del trabajo, la formulación de las preguntas y la deliberación del jurado se declaró aprobado por mayoría con el calificativo de 15.

Por tanto, **MARIA GLADYS CACHAY ACOSTA**, queda apto(a) para que el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, le expida el título de Segunda Especialidad Profesional en Investigación y Gestión Educativa.

Siendo las trece horas con treinta minutos el presidente del Jurado dio por concluido el presente acto académico, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad los integrantes del jurado.

Dr. Segundo Oswaldo Alburquerque Silva
Presidente del Jurado
DNI: 25772336

Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Secretario del Jurado
DNI: 00230120

Dr. Andy Kid Figueroa Cárdena
Vocal del Jurado
DNI: 43852105

La supervisión y el acompañamiento pedagógico en la educación básica

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante.	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante.	1%
5	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante.	1%
6	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante.	1%
7	remembranza.wordpress.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	


Mg. Luis A. Puño Rojas
Asesor

		< 1 %
9	Submitted to Universidad Católica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	< 1 %
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words


Mg. Luis A. Puño Rojas
 Asesor

DEDICATORIA

“A Dios, a mi hijo y a mi madre quienes son la razón de lucha y superación, que constituyen el más preciado regalo que la vida me ha dado y por el apoyo incondicional en la concretización de mis anheladas metas.”

INDICE GENERAL

RESUMEN.	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	11
CAPITULO I	13
ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.	13
1.1. Antecedentes nacionales	13
1.2. Antecedentes internacionales	15
CAPITULO II	19
LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA	19
2.1. Definición de supervisión pedagógica.	19
2.2. El supervisor pedagógico.	20
2.3. Principios de la supervisión pedagógica.	22
CAPITULO III	23
EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO.	23
3.1. Definición de acompañamiento	23
3.2. Teorías del Acompañamiento pedagógico.	24
3.3. El acompañante.	25
3.4. Función de acompañamiento	25
3.5. Dimensiones del acompañamiento	26
CONCLUSIONES.	29
RECOMENDACIONES.	30
REFERENCIAS CITADAS.	31

RESUMEN

Cabe señalar que el proceso de enseñanza no son momentos, son recurrentes y puedes participar siempre que sea necesario. En las instituciones educativas, los docentes no tienen en cuenta claramente practicado el proceso de enseñanza, debido al desconocimiento o falta de capacitación para manejar correctamente el plan de estudios. De igual forma, se observa que los docentes no usan la motivación, el aula es muy frío, y no sienten que están recolectando conocimientos previos, no hay conflicto cognitivo, no hay procesamiento y transmisión de información, lo más importante es la reflexión. Para el presente trabajo se ha recopilado información de diferentes fuentes de información que hablan sobre el tema planteado.

Palabras claves: acompañamiento pedagógico, educación básica.

ABSTRACT

It should be noted that the teaching process is not moments, they are recurring and you can participate whenever necessary. In educational institutions, teachers do not take into account clearly practiced the teaching process, due to ignorance or lack of training to correctly handle the curriculum. Similarly, it is observed that teachers do not use motivation, the classroom is very cold, and they do not feel that they are collecting previous knowledge, there is no cognitive conflict, there is no processing and transmission of information, the most important thing is reflection. For the present work, information has been compiled from different sources of information that speak about the issue raised.

Keywords: pedagogical accompaniment, basic education.

INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas analizadas, las necesidades académicas de los docentes no se han percibido con claridad.

El desempeño docente en el proceso docente se considera inaceptable a nivel de exigencia desde el inicio del curso. De igual forma, se observa que, en el transcurso del desarrollo del curso, los requisitos académicos son los más bajos, y no se prioriza el proceso docente y se realiza una supervisión adecuada.

Este es el problema central que enfrentan todos los docentes. Como cree Altamirano (2008, p. 75), el proceso de enseñanza es una actividad que los docentes desarrollan conscientemente para mediar el aprendizaje de los estudiantes. Estas prácticas de enseñanza son un conjunto de acciones intersubjetivas y generación de conocimiento. Entre quienes participan en el proceso educativo para construir conocimientos, articular valores y desarrollar habilidades para la vida en común.

En general, la persona responsable de la supervisión no maneja claramente el proceso de enseñanza que debe ser completado por el maestro como mínimo.

Ante esta situación, la importancia del seguimiento como factor para lograr la calidad docente de los docentes.

Es por ello que la supervisión debe ser tomada como una forma de mejorar los niveles de calidad en la educación, esto hace que el trabajo se justifique a razón de que los docentes deben conocer aspectos importantes sobre el proceso de la supervisión docente, esto servirá para entender y mejorar los niveles de educación.

El trabajo tiene los siguientes objetivos:

Objetivo general

Analizar las características de la supervisión y el acompañamiento pedagógico en la educación básica.

Objetivos específicos.

- 1) Describir antecedentes de estudios que hablen sobre el acompañamiento pedagógico y la supervisión pedagógica
- 2) Describir el marco conceptual de la supervisión pedagógica
- 3) Brindar los aspectos teóricos del acompañamiento pedagógico.

El contenido del trabajo está dado de la siguiente manera: El capítulo I indica estudios relacionados al tema planteado. el capítulo II indica las características de las teorías del acompañamiento pedagógico y en el capítulo III señala los aspectos más relevantes de la supervisión pedagógica. Así mismo se brindan, las conclusiones, recomendaciones y referencias citadas.

CAPITULO I

ANTECEDENTES DE ESTUDIOS.

1.1. Antecedentes nacionales

Zúñiga (2012), Quienes investigaron la supervisión educativa que realiza “la unidad de gestión educativa local (UGEL) en las instituciones de educación secundaria de la región Cusco-Perú”: las opiniones de los educadores participantes, el trabajo propone elegir una maestría en ciencias de la educación, y una especialización en gestión educativa en la “Universidad Católica del Perú”. El objetivo general del estudio es describir las prioridades identificadas en la función supervisora de la unidad de gestión educativa local (UGEL) a ser implementadas en la institución educativa nacional de educación secundaria para menores de la región Cusco de Perú, pero desde docentes, directores y escuelas secundarias Desde la perspectiva de un experto en educación.

Esta investigación fue desarrollada en UGEL en Cusco y UGEL en Urubamba, utilizando un enfoque híbrido (cuantitativo-cualitativo). Colaboramos con todos los directores y profesores de cuatro instituciones educativas de educación básica general, instituciones de educación secundaria ubicadas en diferentes regiones de las provincias antes mencionadas. En definitiva, la supervisión implementada por expertos en educación secundaria, desde la perspectiva de docentes y directores, prioriza la gestión administrativa (función de validación o control), y luego la gestión de la tecnología-enseñanza, tal como se expresa en la información obtenida a través de cuestionarios y entrevistas de grupos focales. entrevistas en profundidad. Debido al número y frecuencia de las actividades realizadas, la prioridad de las actividades realizadas y el grado de cumplimiento de las actividades realizadas, la supervisión de la intervención en las dos áreas de gestión escolar es muy limitada. La supervisión de la gestión de las instituciones educativas no ha recibido plena atención, pues según los docentes y directores, los expertos de la UGEL no están involucrados de lleno en la gestión de la institución, aunque estos últimos manifestaron que han realizado más actividades de supervisión para enfocar sobre la gestión de las instituciones educativas en todos los campos.

Para mejorar la supervisión implementada por la UGEL, docentes, directores y expertos creen que es necesario incrementar el número de expertos a través de un proceso de selección y capacitación suficiente. La investigación revisada proporciona la base para respaldar la investigación actual porque muestra la importancia de la supervisión o el seguimiento de la educación.

Santibáñez (2010), En el trabajo titulado "Monitoreo del Impacto en el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas", No. 1173-Julio C. Tello "San Juan de Lurigancho 2009. Universidad Nacional Federico Villarreal. Su propósito es determinar la relación entre el seguimiento del desempeño docente de la institución educativa No. 1173- Julio C. Tello San Juan de Lurigancho 2009. Su diseño es no experimental. Utilicé como muestra a 30" profesores de instituciones educativas. Apliqué doce programas de seguimiento de sesiones. Llegó a la siguiente conclusión: descubrió que la supervisión tiene una gran influencia en el desempeño del maestro en el desarrollo de la clase. El diseño de este estudio es el mismo que el de este proyecto, y se espera que sus conclusiones ayuden a comparar sus resultados.

Reyes (2011), "En la institución educativa N ° 5117-Jorge Portocarrero Rebaza-Pachacútec 2011", se monitoreó el impacto del proceso de enseñanza del docente en la institución educativa. Universidad de San Ignacio de Loyola. El propósito de la investigación es conocer el impacto del seguimiento en el proceso docente de los docentes en las "instituciones educativas N ° 5117-Jorge Portocarrero Rebaza-Pachacútec 2011". "El diseño de este trabajo corresponde a un estudio cuasi-experimental. Traje dos grupos de profesores: 25 profesores en el grupo de control y 25 profesores en el grupo experimental". Utilizó herramientas diseñadas para obtener resultados para realizar un seguimiento minucioso, luego de diez seguimientos llegó a la siguiente conclusión: El seguimiento ha mejorado mucho el proceso de enseñanza de los docentes en las instituciones educativas. La investigación actual es un diseño cuasi-experimental, similar al proyecto actualmente en curso.

Rodríguez (2013), En la ponencia titulada "El seguimiento y su impacto en el desempeño docente de las instituciones educativas Mariano Melgar de Breña".

“Universidad de San Cristóbal de Huamanga. El objetivo es conocer la incidencia del seguimiento del desempeño docente en las instituciones educativas Mariano Melgar de Breña”. Su diseño de investigación es cuasi-experimental, tomando como muestra un grupo experimental de 40 docentes y un grupo de control de 35 docentes, luego de aplicar el seguimiento llega a la siguiente conclusión: el desempeño laboral de los docentes monitoreados se ha incrementado en un 70%. Aquellos que no están siendo monitoreados. Asimismo, también se han observado las preocupaciones de otros profesores. “Esta investigación servirá de soporte porque tiene el mismo diseño que el proyecto actual”.

1.2. Antecedentes internacionales

Solís (2012), Quien ha estudiado “supervisión educativa y evaluación del desempeño docente, el objetivo básico de la investigación acción es mejorar la práctica, no solo generar conocimientos teóricos, en todo caso, promover la construcción de la práctica y el conocimiento aplicado, el uso de esta forma de producción y El conocimiento aplicado está sujeto a Este objetivo básico no está restringido por él. Metodología: descriptiva”. Conclusión: “Cuando la mayoría de los docentes realizan tareas docentes, su capacidad es mayor que el ejercicio, pero carecen de varios factores como la previsión, la experiencia, la adaptabilidad al entorno social, la capacidad para orientar y evaluar el trabajo de los estudiantes y la presión. El rol que juega la comunidad les impide poner en práctica todos los preparativos y habilidades en el desarrollo de sus funciones diarias; otra forma de mejorar sus actividades es la supervisión del docente. El papel de los supervisores escolares es ayudar a los maestros a alcanzar su máximo potencial: todos los educadores necesitan ayuda técnica, oportuna y científicamente acorde de una forma u otra. Todo maestro, sin importar lo competente que sea, necesita orientación”.

Cassani (2013), En el trabajo de 2013 sobre el impacto del plan de supervisión educativa de las instituciones educativas de Córdoba, Argentina en el desempeño docente. El propósito es determinar el impacto del plan de seguimiento sobre el desempeño de los docentes en las instituciones educativas de Córdoba, Argentina en 2013. Para lograr este objetivo, se necesitan 50 maestros. El diseño de la investigación

es cuasi-experimental. Los resultados obtenidos confirmaron que el plan de seguimiento tuvo un impacto significativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de Córdoba, Argentina en 2013.

Delgado (2011), “El objetivo de la investigación es diseñar e implementar un modelo de gestión de la calidad en el Colegio Cardenal Luque Compañía de María-Bogotá para evitar la deserción”. Metodología utilizada Investigación descriptivo-cualitativa. Conclusión: En términos de consolidar y fortalecer la gestión educativa a través del proceso de calidad y financiamiento en todo el proceso, el resultado de este trabajo es el mejor y el objetivo final es reducir la tasa de deserción del Colegio La Enseñanza Cardenal Luque. La investigación ha demostrado que el plan de acción a corto y mediano plazo refleja resultados importantes. En la propuesta de trabajo se define e implementa la nueva experiencia de publicidad y financiamiento del proyecto de mejoramiento institucional realizado con el profesor. Este proceso ayuda a comprender mejor el impacto de los planes de mejora e implementación de la calidad en el trabajo de cada docente, y a asumir mayores compromisos en su gestión al comprender la importancia del comportamiento individual en el desarrollo de la organización. Además, la implementación del proyecto de calidad se ha combinado con el trabajo de comunicación, concienciación y financiación de los estudiantes y el trabajo de comunicación, concienciación y financiación de los padres. De esta forma, se asume que el desarrollo de la gestión integral es un proceso continuo y sistemático que puede optimizar el desempeño y los compromisos laborales, y reducir las brechas y problemas entre los resultados esperados y los alcanzados.

Bertoni (2012) estudió sobre “El plan de seguimiento de las escuelas rurales de la provincia de Córdoba en 2012 y su impacto en el ambiente institucional”. “La tesis obtuvo un doctorado en la Universidad de La Plata”. Su propósito es explicar el impacto del programa de seguimiento en la provincia de Córdoba en 2012 y su impacto El impacto en la atmósfera del sistema escolar rural El diseño de este trabajo es cuasi-experimental, utilicé dos grupos como muestras: un grupo experimental compuesto por 35 profesores y un grupo de control compuesto por 35 profesores Aplicación del plan Muy cauteloso. Llegó a la siguiente conclusión: el plan de seguimiento ha tenido

un gran impacto en el ambiente institucional de las escuelas rurales de la provincia de Córdoba 2012.

Rivera (2012), El propósito de la investigación fue “evaluar la calidad educativa del proceso práctico de los docentes y la capacitación recibida de los estudiantes de secundaria de la Escuela Campo Grande en Hermosillo Sonora. Cuantitativo y cualitativo”. Conclusión: A través de su labor docente en estrategias de enseñanza y aprendizaje, el uso de medios didácticos y recursos conocidos como nuevas tecnologías de la información, los docentes han demostrado muy buenas prácticas educativas. Agregué que las organizaciones académicas tienen fallas. Los entrevistados piensan que el método de enseñanza a veces es aburrido e inadecuado. “Los docentes encuestados creen que no existe una motivación laboral” que afecte el desempeño laboral y repercuta en él, lo que se traduce en una educación de baja calidad impartida por los docentes. Piensan que los docentes están formados, pero piensan que la formación es insuficiente. Les dan prioridad a los aspectos de la naturaleza humana y la formación espiritual, más que a la enseñanza, la enseñanza y tipos específicos de aspectos en el campo de la enseñanza.

Torres (2011), en su título, “Análisis de la gestión de programas de educación no formal en la formación de jóvenes, Acción Agraria, Cuenca, 2008”. Conclusiones reveladas “La gestión del plan es capacitar a los jóvenes para que amplíen sus conocimientos en la comunidad y utilicen la educación como un medio para mejorar su calidad de vida; considerando lo anterior, se dice que el plan no logró sus metas, en primer lugar todo por los beneficios La comunidad no ha tomado mayores medidas para mejorar su calidad de vida; segundo, porque su enseñanza no brinda herramientas, ni incentiva a las mujeres jóvenes a desarrollar estrategias basadas en su propia experiencia para producir un proceso de transformación que las habilite desarrollar en este campo.

Quintero y Rentería (2012), El objetivo: “Diseñar estrategias de gestión educativa para mejorar la convivencia de diferentes miembros de la comunidad educativa. Método de investigación experimental-diseño funcional. Conclusión: Esta es la responsabilidad social y administrativa de los directores e instituciones docentes,

y debe reflejarse en la labor educativa de la institución, día a día”. Los docentes y docentes administrativos tienen importantes responsabilidades sociales y morales en “su formación, y al igual que el deber de las instituciones educativas”, promueven, motivan e implementan un proceso de formación permanente, reconociendo plenamente a los docentes como profesionales de la educación. En la gestión educativa, los directores de enseñanza y los docentes deben promover la producción del conocimiento del alumno, así como la cultura cívica, los valores universales, la comunidad educativa y la convivencia pacífica, produciendo calidad educativa, inclusividad y equidad, “Reconocer la diversidad y respetar los derechos humanos; mayores requisitos para los estudiantes en el proceso de formación personal y académica”. La inducción y capacitación institucional debe realizarse siempre, al menos una vez cada dos meses, este evento es de importancia decisiva para la interiorización de la nueva estrategia, y toda la comunidad educativa sin excepción debe estar informada de los proyectos educativos que se implementarán en la institución y su participación son valiosas. La cooperación, la motivación y la evaluación de la actividad son valiosas, esta etapa es una forma para que el profesorado y el personal interioricen propuestas de cambio de manera proactiva. “En este momento, los colaboradores deciden cambiar y apoyar el nuevo desafío”.

CAPITULO II

LA SUPERVISIÓN PEDAGÓGICA

2.1. Definición de supervisión pedagógica.

Sovero, (2012: 15). Esto significa que necesita posicionarse en el nuevo escenario de la supervisión docente, y mantener el concepto de consulta y seguimiento en la aplicación de los procedimientos administrativos, para que la institución pueda jugar un papel.

A través de la supervisión educativa, logramos consolidar el progreso académico y controlar la calidad de la educación y el desempeño académico de los estudiantes. “Específicamente, se centra en la orientación y la consulta para mejorar el desempeño docente”.

Así mismo Corella (2001). Confirma que “los supervisores, como supervisores, juegan un papel importante al proporcionar las medidas adecuadas para demostrar la calidad de la educación. Desde esta perspectiva, la supervisión docente garantiza acciones más ricas y formativas y promueve un trato más humano de todos los agentes y actores educativos; dando paso a la creatividad y la criticidad, y dejando de lado la búsqueda de errores, equivocaciones y sanciones”.

Como proceso, considera “el monitoreo docente como una estrategia de seguimiento para determinar sistemáticamente la calidad de desempeño de un sistema, subsistema o proceso con el fin de introducir ajustes o cambios relevantes y oportunos para lograr resultados e impactos en el medio ambiente”; y Acompañamiento, este es un conjunto de procedimientos que se llevan a cabo a través de actividades, específicamente diseñadas para obtener datos e información relevante para mejorar la práctica docente de los docentes, y buscar lograr cambios en los patrones de comportamiento y desempeño de las personas en el proceso de enseñanza.

Se entiende como un servicio que tiene como objetivo brindar un asesoramiento planificado, continuo, contextual, interactivo y respetuoso sobre los conocimientos adquiridos por directores, expertos y docentes, y tiene como objetivo “mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes, el desempeño docente y la educación Gestión institucional”.

2.2. El supervisor pedagógico

El acompañamiento docente, como acción de consultoría, o mediante el concepto de seguimiento, implica acciones de recolección de información sistemática. Sin embargo, no son el mismo nivel de conceptos, pero el acompañamiento y la supervisión son “las funciones de la supervisión docente, al igual que la función de control”, se ejecutan sincrónicamente de acuerdo con metas predeterminadas. “El control se puede definir como el proceso de seguimiento de las actividades para garantizar que se realicen según lo planificado y corregir cualquier desviación importante”.

La persona que realiza funciones de acompañamiento docente o de supervisión debe tener las siguientes características:

- a) **Colaborador.** Los supervisores docentes consideran el comportamiento de supervisión como servicios de apoyo y orientación para los supervisados y otros agentes que pueden ayudar a realizar el aprendizaje esperado. La suma de la fe y el arduo trabajo de cooperación. Saber trabajar en equipo, reconocer sus propios errores y aceptar las sugerencias y aportes de los demás.
- b) **Asertivo y Empático.** Los supervisores docentes tienen “habilidades comunicativas y sociales” que propician la interacción activa con los actores educativos. Pueden expresarse con libertad y claridad, y evaluar lo que dice, cómo habla y los antecedentes en el tiempo y el espacio para determinar si es prudente continuar expresándose. De igual manera, el Saber ponerse en la posición de ser supervisado, comprender su forma de pensar, sentir y comportarse le hace sentirse desapegado e importante.

- c) **Motivador.** El supervisor docente actúa como un líder participativo y transformador, por lo que se apoya en las habilidades y valores de sus colegas y supervisados para intercambiar roles y delegar responsabilidades cuando sea necesario. Promueve a los demás, en el proceso inspira y reconoce constantemente la innovación y las buenas prácticas docentes, así como los mejores resultados.
- d) **Concertador y Persuasivo.** La supervisión docente es democrática y sabe generar consensos. Utilizar su capacidad para persuadir y persuadir a la educación y exigir a los participantes que traten de mantener altas expectativas para que los estudiantes logren un potencial de aprendizaje de alto nivel.
- e) **Eficiente y Oportuno.** Los supervisores docentes tienen la capacidad de verificar el progreso de la implementación de los objetivos, el uso pleno de los recursos y el logro de los objetivos establecidos en el plan de acción (supervisión planificada), y encontrar rápidamente defectos, obstáculos y / o necesidades específicas del supervisado, proporcionar estrategias y diferenciar contenido, o proponer cambios relacionados para asegurar que se logre un resultado determinado, incluso si no está programado-no previsto por la regulación.
- f) **Actualizado.** Los supervisores docentes se renuevan, capacitan y profesionalizan permanentemente. Abordar la tecnología curricular, las tendencias docentes contemporáneas y las teorías de aprendizaje que sustentan los principios pedagógicos psicológicos del currículo nacional oficial; y las especificaciones técnicas vigentes emitidas por el Ministerio de Educación.
- g) **Investigador e Innovador.** El supervisor docente comprende y aplica el proceso de investigación científica en el comportamiento de supervisión para determinar el panorama general de los problemas, resultados e impactos del trabajo educativo. Es mejor apoyarse en la sistematización de la investigación y la experiencia, basada en el desarrollo y verificación del proceso de enseñanza de acuerdo con las realidades y estándares actuales. Estrategia de mejora.

- h) **Práctico.** Los supervisores de enseñanza son operadores en el sitio que tienen las habilidades para observar directamente el proceso de enseñanza en el sitio de las actividades educativas y extraer información útil y relevante de ellos para tomar decisiones correctas.

- i) **Ético.** Los supervisores docentes tienen solvencia moral en todos los aspectos. Practicar y promover el respeto a los derechos de la niñez, adolescencia y juventud a recibir “una educación de calidad, justicia y solidaridad”. Es responsable y decidido a dejar “que los demás asuman sus propias responsabilidades, salvaguardando así los intereses y necesidades de la formación integral de los estudiantes”.

2.3. Principios de la supervisión pedagógica.

El principio de supervisión docente es obvio en su desempeño. Díaz Barriga, A. (2006) señaló que el “desempeño docente es todo lo que un docente como profesional de la educación debe hacer, mostrar y reflejar en el aula; el término todo incluye en el ámbito técnico, la planificación curricular y las estrategias docentes. aplica Los métodos y materiales didácticos que utiliza, así como la evaluación a través de una serie de acciones técnicas y metodológicas, constituyen el trabajo del docente en el aula. Según la forma y características de la organización y aplicación, los efectos y resultados de la se miden los procesos de enseñanza”.

CAPITULO III

EL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO.

3.1. Definición de acompañamiento

Sovero (2012, p.19), Visualizó el acompañamiento como: el intercambio de experiencias entre pares y pares, sin establecer una jerarquía de distinciones. Por lo tanto, se trata de la colaboración de aprendizaje entre pares y entre pares, aclarando así “la comunidad de aprendizaje como parte del fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el intercambio de nuevos conocimientos”.

Por tanto, esta función docente supervisada tiene como objetivo fortalecer la profesión docente a través de la asistencia técnica, es decir, se basa en el intercambio de experiencias entre pares y pares, y todos reciben retroalimentación y aprenden unos de otros. Según “FONDEP (2008) citado en Montes (2010, p.8)”, considera que el compañerismo es: un sistema y servicio diseñado para brindar una consulta de planificación continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de los conocimientos adquiridos por docentes y directores. mejorar la calidad del aprendizaje de los estudiantes, el desempeño docente y la gestión escolar.

Blanco y Di Vora, (2014), Señalaron que “el acompañamiento docente es un proceso planificado y cooperativo dirigido a mejorar la capacidad docente de su función docente.” A escala global, cree que se enfatiza que se trata de un proceso integral, sistemático y organizado con el objetivo de Instruir a los docentes. actividades docentes. Y cooperar con el director en la administración y gestión de la organización educativa. (p. 32)

MINEDU (2018), Definió el apoyo a la enseñanza como: una estrategia de formación de docentes en servicio centrada en la escuela. De igual manera, la mediación de los socios docentes o expertos en la formación de docentes promueve que los docentes individuales y colectivos reflexionen críticamente y descubran los supuestos detrás de ellos, reconozcan e implementen los cambios necesarios para

cultivar gradualmente sus prácticas docentes para mejorar sus prácticas docentes. Autonomía profesional e institucional, logros de mejoramiento profesional e institucional y logros de mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes. (p.6)

Brigg, (2000) “al respecto sostuvo que el Acompañamiento pedagógico: Es un acompañamiento docente que utilizan los directores todos los días, y su objetivo es orientar en los procesos técnicos, desarrollar habilidades y mantener la sensibilidad a través de las relaciones interpersonales” (pág. 5). En este sentido, el apoyo docente es una sugerencia estratégica que permite a los docentes incrementar su sentido de seguridad, autoestima y unidad frente a su rol, cambiando así la educación.

3.2. Teorías del Acompañamiento pedagógico

El acompañamiento docente como estrategia educativa puede mejorar su capacidad docente en sus funciones docentes. Desafortunadamente, durante muchos años, los compañeros se han centrado más en realizar funciones administrativas, además de las funciones docentes, y no han ayudado a los maestros a fortalecer sus necesidades y trabajar en el aula.

Según Silva (2002), Los acompañantes son: profesores servidores públicos con títulos profesionales de docencia, cuya función es asistir a los educadores para ayudarles a mejorar las habilidades profesionales y los procedimientos del proceso de planificación. (p.39).

En muchos casos, los docentes solo realizan trabajo académico para completar sus tareas, y no se preocupan por los resultados de una educación de calidad. Por lo tanto, la estrategia que puede mejorar el logro de la capacidad docente es mejorar el nivel de desempeño del apoyo docente, es decir, apoyo de acompañamiento para promover la creatividad y la innovación.

3.3. El acompañante

Mosley, Megginson, Pietri. (2005), definieron: Un compañero o estratega es un compañero del individuo. Cualquier conversación entre un compañero y un empleado puede ser una conversación entre un compañero o un estratega. “Esta es una oportunidad para aclarar las metas, prioridades y estándares de la competencia, una oportunidad para afirmar y fortalecer los valores básicos del grupo y una oportunidad para escuchar ideas e involucrar a los empleados en el proceso de planificación y resolución de problemas.” (p.330)

Los compañeros no siempre hablan del desempeño del profesor. Después de la visita de clase, la comunicación falla, por lo que no hay comprensión y problemas de desempeño insuperables.

Los compañeros necesitan manejar bien la función del comunicador para entender y comprender El logro de aprendizaje del estudiante y el logro del sistema necesitan “un proceso de cambio y transformación. A través de una buena comunicación, puede descubrir las fortalezas y debilidades, y después de la reflexión, el maestro superará varias deficiencias”.

3.4. Función de acompañamiento

Sovero (2012) indico que: “La función docente de supervisión tiene como objetivo fortalecer el desempeño profesional de los docentes a través de la asistencia técnica, se basa en el intercambio de experiencias entre pares y pares, y no existe nivel ni nivel”. (p.19)

Por tanto, la supervisión debe establecerse mediante el establecimiento de relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje mutuo, a través del diálogo basado en la observación y análisis del trabajo en el aula. Es decir, implica función direccional e intervención docente oportuna y focalizada en el aula o proceso de acompañamiento, intercambio de experiencias y reflexión, permitiendo repensar las estrategias de enseñanza entre pares, potenciando su autoestima para tomar decisiones

efectivas para lograr el éxito en su trabajo, buscar acompañamiento docente para brindar a los docentes seguridad, confianza y orientación para promover la práctica docente y lograr el desarrollo personal y profesional.

3.5. Dimensiones del acompañamiento

MINEDU (2018), Explicar “el proceso de acompañamiento: Es una herramienta técnica de apoyo a la práctica docente de los docentes, por lo que sus componentes son: visitas al aula, talleres de actualización y GIAS, a lo largo del plan de acompañamiento docente. Docentes que esperan fortalecer el siguiente desempeño en el aula participan de esta estrategia.” (p.8)

Dimensión 1: Visita en el aula: MINEDU (2018). Se refiere: En el aula o proceso de aprendizaje, el proceso de acompañar al docente durante y después del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Como AP / EFD responsable del proceso de comunicación profesional, permanente y personalizada, partiendo del diagnóstico basado en la realidad del aula, partiendo del diálogo reflexivo, y construyendo una nueva práctica docente de enseñar conocimientos a partir de la reflexión crítica. (p.10)

Tiene como objetivo optimizar y mejorar su desempeño mediante la observación de los cursos de aprendizaje en el aula, utilizando rúbricas de observación y cuadernos de campo como herramientas de apoyo para organizar un registro organizado de lo que sucede en el aula. Según las acciones formativas establecidas, el docente considera visitar al menos una vez al mes.

a) Modalidades de la visita al aula: Se desarrollan de dos formas, a saber, observación participativa y sesiones compartidas determinadas antes de la visita.

b) La observación participante: Es una forma o tipo de acompañamiento durante las visitas de clase. Permite a los compañeros participar directamente en la labor docente que realiza el docente acompañante. Puede verificar los hechos ocurridos en el proceso de enseñanza del alumno y brindarlos, con base en la evidencia confirmada, en la reunión de reflexión con el docente Brindar orientación relevante.

- c) Debe ser planificado y debe tener un propósito específico
- d) Debe centrarse en los aspectos prioritarios de la rúbrica de observación del desempeño del docente.
- e) La sesión compartida: Este modelo proporciona a dos profesionales de la educación (profesores acompañantes y profesores acompañantes) que desempeñan diferentes roles la oportunidad de intercambiar experiencias directamente. En definitiva, es la ejecución de un curso de aprendizaje en el que el profesor y sus acompañantes intervienen de forma coordinada. Cabe agregar que el encuentro compartido es una forma que aparece luego de cooperar con el docente muchas veces en un área determinada y evaluar si es necesario resolverlo juntos en el encuentro.

Reunión de reflexión práctica: Después del final de la jornada docente, acompañe a los maestros a reunirse con compañeros docentes para discutir y reflexionar sobre su práctica docente, realizar una autoevaluación y reflexión, y conocer sus fortalezas y deficiencias académicas para que puedan crear otras enseñanzas. opciones a través de la final Identificar los compromisos pactados con el compañero docente.

Domingo (2014) señaló: El pensamiento reflexivo o la teoría y la práctica de la reflexión y la realización se combinan con el aula y el centro educativo reales, especialmente a través de la adquisición de conocimientos prácticos en el aula y la práctica de gestión para profesionalizar las actividades docentes. Significa aprender a actuar y reflexionar desde la práctica para poder diseñar proyectos de innovación educativa. (pág. 76)

Dimensión 2: Talleres de Actualización: el MINEDU, (2018) En este sentido, se señala que “son espacios de formación, retroalimentación e intercambio de experiencias, donde los docentes pueden abordar aspectos relacionados con la docencia y el proceso de enseñanza”, por lo que les corresponde realizar actividades prácticas “en el aula y garantizar una enseñanza de mejor calidad”. Es una buena

descripción que estos talleres están diseñados para promover la reflexión docente y adherirse a los métodos de reflexión críticos, inclusivos, transculturales y críticos propugnados por el Ministerio de Educación basados en “las dos columnas del proceso de enseñanza y aprendizaje. son los directores y profesores”. (MBDD, MBDDi, 2012, 2014).

Dimensión 3: Grupos de Interaprendizaje (GIA): el MINEDU, (2018) Al respecto, muestra que son espacios que involucran a grupos de docentes en instituciones educativas, en los que se realizan reflexiones colectivas de acuerdo a las necesidades identificadas en las visitas al aula. GIAS ayuda a resolver los problemas que encuentran los docentes en la interacción diaria con los estudiantes en el aula, aspectos didácticos y problemas de convivencia escolar.

En cuanto a la aplicación de estrategias de enseñanza, los métodos hipotéticos se mezclan, a saber, el constructivismo de Piaget y el aprendizaje significativo de Ausubel. Estos dos métodos se combinan al mismo tiempo y reflejan la naturaleza de la historia en constante cambio y la realidad concreta que atraviesa el siglo XXI. Entre ellos, los cambios, las innovaciones y los crecientes desarrollos tecnológicos han puesto de relieve la necesidad de cultivar el aprendizaje básico. entre los estudiantes Aparte del desarrollo de capacidades reflejado en el diseño del currículo nacional por parte del Ministerio de Educación. “Los docentes se convierten en intermediarios entre el conocimiento y el aprendizaje de los estudiantes; compartiendo experiencias y conocimientos en el proceso de negociación o co-construcción del conocimiento.” (Díaz Barriga y Hernández, 2002, p. 9).

CONCLUSIONES.

Primero: En cuanto a la función de los tutores, siempre es bueno mostrar efectos innovadores sobre ellos, porque brindan el mejor desempeño y apoyo docente, para que el trabajo diario no sea tedioso, y estimulan la importancia del ejercicio adecuado de los docentes para el desempeño de sus funciones.

Segundo: En cuanto al desempeño del rol docente, el supervisor debe prestar atención a los mismos requerimientos y desarrollo en el acompañamiento docente.

Tercero: Asimismo, tiene como fin de estimular su desarrollo y una actitud positiva para desempeñarse en las circunstancias que desee, brindarle herramientas de trabajo para construir su propia experiencia personal y guía Ejecutó con éxito sus roles, los cumplió de la manera más posible y mostró a todos sus deseos de seguir adelante.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere que el tutor supervisor siempre debe de generar un ambiente educativo, y muestra que de esta manera se puede desarrollar un buen clima laboral, regulando así el aprendizaje mutuo entre docentes y supervisores, la reglamentación adecuada elaborada dentro de la escuela, y la implementación de metas e implementación. Ejercítate con actitud. Tome decisiones de la manera correcta para lograr altos niveles de desempeño.
- Asimismo, como sugerencia de igual forma, los docentes satisfacen todas sus necesidades de diferentes formas, los alumnos estarán motivados, y siempre considerarán el valor del trabajo y el compromiso colectivo para sacar el máximo provecho en todas las partes implícitas. Tareas educativas para lograr la integridad de todos los factores del sistema.

REFERENCIAS CITADAS.

- Andrade, A. (2010). Gestión Educativa para una educación democrática. Lima. Minedu
- Banino, L. (2003). Hacia una visión sistémica de la gestión de gobierno. Recuperado de:
http://www.aeap.org.ar/ponencias/congreso2/Babino_Luis.pdf
- Bertoni, R. (2012). Tesis “El programa de monitoreo y su influencia en el clima institucional de las escuelas rurales de la Provincia de Córdoba 2012”. Tesis para optar el grado de doctor en la universidad de La Plata.
- Candía, N. (2010). Evaluación de la calidad total en el desempeño profesional de docentes egresados de diversas universidades e institutos superiores pedagógicos en los últimos 10 años. (Tesis de maestría). Recuperado de:
http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/candia_dn/html/indexframes.html
- Carrasco, S. (2002). Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA. (Tesis de maestría). Recuperado de:
http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2002/carrasco_ds/html/indexframes.html
- Cassani, A. (2013). Influencia del programa de supervisión educativa en el desempeño laboral docente en las instituciones educativas de la ciudad de Córdoba Argentina 2013. Universidad de la Plata.
- Chacón, F. (comp.) (2002). Sistema de control de calidad. UNED. Chávez, J. (2010). Métodos de muestreo. Lima: San Marcos 124
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos humanos. Recuperado de:
http://www.google.com.pe/search?hl=es&noj=1&q=teoria+de+sistemas+chiavenato&revid=1826440151&sa=X&ei=EbGSUKqQA8LL0AGi_4Ag&ved=0CG0Q1QIoB
- Delgado, H. (2011). Diseñar e implementar en el colegio de la Enseñanza Cardenal Luque Compañía de María – Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.
- Delgado, L. (2011). El Mejoramiento de la gestión educativa a través de procesos de calidad debe bajar los índices de deserción en el colegio de la enseñanza cardenal Luque, Compañía de María en Bogotá. (Tesis doctoral). Recuperado de:
<http://hera.ugr.es/tesisugr/1613459x.pdf>

- Escalante et al., (2009). El Modelo de Gestión Educativa Estratégica D.R © Secretaría de Educación Pública, 2009 Argentina 28, Colonia Centro Histórico, C.P. 06020, México, D.
- Fullan, M. (2002). Líder en una cultura de cambio. Barcelona: Octaedro. y Hargreaves, La escuela que queremos, Biblioteca para la actualización del maestro, sep/ Amorrourtu, México, 2001.
- García, J. R. (2008). La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California. (Tesis doctoral). Recuperado de: <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2011/03/Tesis-JihanGarc%C3%ADa-Poyato.pdf> 125
- García, I. (2008). La configuración de la supervisión escolar de la educación básica en el contexto de la reestructuración del sistema educativo mexicano y de la emergencia de sub-sistemas educativos estatales débilmente acoplados. El caso de estudio de Guanajuato, México. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/garcia_i.pdf
- López, H. (2009). Las Habilidades Sociales y Educativas de los estudiantes. Universidad de Navarra. España. Minedu (2013). Supervisión educativa de las instituciones educativas. Lima: Ministerio de educación.
- Mogollón, L. (2012) Supervisión pedagógica. Lima: Bruño. Molocho, N. (2010). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009. (Tesis de maestría). Recuperado de: www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/molocho.../molocho_bn-TH.1.pdf
- Muñoz, J. (2010). Liderazgo de los directores de las instituciones educativas. Lima: San Marcos. OEI (2000), Foro Consultivo Internacional sobre Educación para Todos. Declaración Mundial sobre educación para todos “Satisfacción de las necesidades básicas de aprendizaje” [En línea] [http:// www.oei.es/efa2000jomtien.htm](http://www.oei.es/efa2000jomtien.htm)
- Pérez, J. J. (2010). Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela normal mita Pedro Nufio. (Tesis de maestría). Recuperado de: www.odhag.org.gt/pdf/Era%20tras%20la%20vida.pdf Quintero, J. y Rentería, C.

- (2012). Tesis “Diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa”. Universidad Simón Rodríguez Venezuela.
- Quispe, P. (2010), Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del 2do. Sector de Villa El Salvador de la UGEL 01 San Juan de Miraflores, en los años 2009 y 2010. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2011/quispe_qp/html/indexframes.html
- Reyes, M. (2011). Tesis “Impacto del monitoreo en los procesos pedagógicos de los docentes de la Institución Educativa N° 5117- Jorge Portocarrero Rebaza- Pachacútec 2011”. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Rivera, J. (2012). Tesis “Evaluar la calidad educativa de los procesos de la práctica de los docentes y la formación recibida de alumnos de educación media superior del centro escolar Campo grande en Hermosillo Sonora. Cuantitativa y cualitativa”. Universidad Nacional de Colombia.
- Rodríguez, A. (2013). Tesis "El monitoreo y su incidencia en el desempeño docente en la Institución Educativa Mariano Melgar de Breña". Universidad San Cristóbal de Huamanga.
- Rojas, C. (comp.) (2002). Gerencia en educación. UNED. Romero citado por Aguilar (2009) (supervisión educativa)
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2010). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Santibáñez, A. (2010). Tesis “Influencia del monitoreo en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1173- Julio C. Tello San Juan de Lurigancho 2009”. Universidad Nacional Federico Villarreal. SIMED. Ministerio de Educación
- Solís, V. (2012). Supervisión y monitoreo de las instituciones educativas. Lima: San Marcos.
- Sorados, M. (2010). Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión educativa. (Tesis de maestría). Recuperado de: http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/sorados_pm/html/indexframes.html
- Sovero, F. (2011) . Monitoreo educativo. Lima: San Marcos.

- Torres, G. (2011). Tesis “Analizar la Gestión del programa de educación no formal en la capacitación de jóvenes Acción Agraria, de Cuenca 2008”. Universidad Nacional Atahualpa de Quito.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta (2ª ed.). Lima: San Marcos.
- Yampufé, M. (2013). Monitoreo educativo. Lima: Bruño. 128 Zúñiga, R. (2012). Tesis "Supervisión educativa realizada por las unidades de gestión educativa local (UGEL) en las instituciones educativas del nivel secundario de la región Cusco – Perú. Universidad Pontificia Católica del Perú.