



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL



**DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN DE AYACUCHO**

**PLAN REGIONAL DE MONITOREO,
ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA
TÉCNICA A LOS ESPECIALISTAS EN
EDUCACIÓN FÍSICA DE LA REGIÓN
AYACUCHO - 2022**

¡Ayacucho, región emergente en educación!

Ayacucho-2022



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**PLAN REGIONAL DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO
Y ASISTENCIA TÉCNICA A LOS ESPECIALISTAS EN
EDUCACIÓN FÍSICA DE LA REGIÓN AYACUCHO - 2022**

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1 Pliego : Gobierno Regional de Ayacucho
1.2 Sector : Dirección Regional de Educación de Ayacucho
1.3 Unidad Orgánica : Dirección de Gestión Pedagógica
1.4. Actividad : Monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica al desempeño de los Especialistas en Educación Física de las UGEL.
1.5. Periodo de ejecución : Año lectivo 2022
1.6. Director de DGP : Dr. Leoncio Reyes Benites
1.7. Especialista en EF : Lic. William Inca Cauti

II. JUSTIFICACIÓN:

El Plan de Monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica regional al desempeño de los especialistas de Educación Física de las UGEL, se formula considerando que es misión de los especialistas de la DREA supervisar, monitorear, asesorar y evaluar las actividades pedagógicas y administrativas desarrolladas en las Unidades de Gestión Educativa Local, para promover la reflexión y mejora del desempeño de los Especialistas de Educación Física y por ende de los docentes y directivos a nivel de las IIEE y coadyuvar en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Asimismo, este plan permitirá supervisar y brindar la **asistencia técnica** a los especialistas de Educación Física y personal que labora en las instancias de gestión descentralizada con la finalidad de hacer sostenible los avances en la mejora de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes de la región Ayacucho.

III. OBJETIVOS:

- Evidenciar y recoger información sobre el desempeño de los Especialistas en Educación Física de las UGEL del ámbito regional.
- Promover la reflexión y una retroalimentación eficaz a los Especialistas en Educación Física a partir de las fortalezas y dificultades encontradas en el monitoreo.
- Brindar asistencia técnica y establecer compromisos para la mejora del desempeño de los Especialistas en Educación Física.
- Evaluar el cumplimiento e implementación de actividades previstas en el Plan Anual de Trabajo 2022 del área de Educación Física.
- Utilizar instrumentos de recojo de información de manera adecuada y el protocolo de intervención para una consolidación adecuada y toma de decisiones.
- Prever el presupuesto correspondiente para la acción del monitoreo regional.



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



IV. METAS.

4.1. Metas de monitoreo:

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	UGEL	CARGO
1	AEDO PULLO, Heber	Cangallo	Especialista en Educación Física
2	MENDOZA DÁVALOS, Franky	Huamanga	Especialista en Educación Física
3	ORÉ ÁVALOS, Fredy	Huancá Sancos	ASEC
4	ZORRILLA VELASQUEZ, Juan Fidel	Huanta	Especialista en Educación Física
5	MENDIVIL PANTOJA, José	La Mar	Especialista en Educación Física
6	ONCEBAY CASTAÑEDA, Jesús Enrique	Lucanas	Especialista en Educación Física
7	ROQUE LOPEZ, Juana Luisa	Parinacochas	ASEC
8	PEREZ GARCÍA, Soledad Yaska	Paucar del Sarasara	ASEC
9	RAMIREZ AYBAR, Percy Raúl	Sucre	ASEC
10	RAMÍREZ QUISPE, Edwin Heber	Víctor Fajardo	ASEC
11	HUAYCHA ALLCCA. Eden	Vilcas Huamán	Especialista en Educación Física
12	INCA CAUTI, William	DREA	Especialista en Educación Física

4.2. Metas de Resultados:

Nº	Indicador	Línea de Base- 2021	Meta 2022
1	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en formular sus planes de acción considerando las líneas de capacitación, asistencia técnica y monitoreo a directivos y docentes.	90%	93%
2	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en brindar soporte al desempeño docente en educación a distancia.	90%	93%
3	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en brindar soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.	90%	93%
4	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en gestionar las condiciones de educabilidad de los estudiantes.	60%	65%
5	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en fortalecer el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje.	40%	45%
6	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en promover las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.	10%	25%
7	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en monitoreo y acompañamiento al desempeño docente.	40%	45%
8	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en monitoreo y acompañamiento a la gestión escolar y liderazgo directivo.	80%	83%
9	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en fortalecer el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.	100%	100%
10	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en el desarrollo de procesos de asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.	80%	83%

Fuente. Resultado consolidado de monitoreo al desempeño de especialistas de Educación Física de la región Ayacucho informe ejecutivo 2021

Precisión: El resultado de la Línea de Base del 2021 es el promedio alcanzado en el nivel satisfactorio y destacado del monitoreo al desempeño de especialistas de Educación Física del 2021.

V. SOPORTE TEÓRICO DEL MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO:

5.1. ENFOQUES DE ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA: Este enfoque está direccionado al acompañamiento del desempeño docente; sin embargo, es aplicable para brindar la asistencia técnica del Especialista en Educación.





a. Enfoque reflexivo crítico

El acompañamiento está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes y no docentes a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión sobre el desempeño en el aula, la oficina y los espacios institucionales.

Es reflexivo porque le permite al personal docente y no docente reflexionar sobre su desempeño a partir del cumplimiento de sus roles y funciones, su relación con sus pares, y otros miembros de la comunidad y su compromiso con el logro de la misión y visión institucional. Es crítico porque asume y reconoce sus fortalezas, debilidades y asume compromisos de cambio y mejora. Es reflexivo y crítico porque el acompañante (personal directivo, personal jerárquico o acompañante especializado) a partir de información objetiva brinda soporte técnico y afectivo (emocional - ético y efectivo) para impulsar el proceso de cambio en la práctica y desempeño profesional del personal acompañado.

El acompañante no corrige, sino que invita a la reflexión del docente sobre su actuar y los resultados: ¡Qué bien que resultó aquello! ¿Por qué crees que sucedió así?" La relación acompañante y acompañado está basada en la confianza mutua, la tolerancia, el respeto y la empatía.

b. Enfoque gestión por resultados.

Es un enfoque de gestión que busca incrementar la eficacia y la eficiencia del servidor público. Implica que el trabajo que realiza se orienta a alcanzar metas y el logro de resultados en los beneficiarios directos del servicio público, en nuestro caso los estudiantes.

a. Enfoque intercultural crítico.

Asumir el enfoque interculturalidad implica desarrollar la identidad, sentido de pertenencia y reconocimiento de los estudiantes, docentes, especialistas y directivos en tanto consigo mismo, en relación con los otros y con el mundo que los rodea, implica desarrollar una nueva mirada del yo individual y colectivo, así como de una nueva mirada a los otros. Implica valorar y respetar las creencias y patrones culturales de los actores educativos.

b. Enfoque de derechos.

Este enfoque nos obliga a implementar acciones para mejorar la calidad de la educación que reciben los estudiantes que implica **el acceso a la educación** (brindar el servicio educativo a los estudiantes que no pueden estudiar por falta de oportunidades) y **la calidad de la enseñanza** (fundada en los valores y principios de los derechos humanos), la **atención de la diversidad** de los estudiantes y concebir las diferencias individuales como oportunidades para enriquecer los aprendizajes y **la inclusión** de estudiantes con discapacidad en la educación básica.

Con relación al acompañamiento y evaluación del desempeño del personal del COAR, este enfoque permite realizar ambos procesos garantizando los derechos de los trabajadores, la comunicación oportuna, el acceso a la información y a oportunidades de capacitación.

c. Enfoque Inclusivo.

Ningún servidor puede ser discriminado o ser tratado de manera diferencial en los procesos de acompañamiento y evaluación del desempeño. Todos somos iguales y tenemos las mismas oportunidades formativas y laborales.

En este sentido el acompañamiento y evaluación del desempeño se orienta a:

- Contribuir con el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.
- Contribuir a la formación integral del estudiante.
- Apoyar y estimular el trabajo del personal docente y no docente.





5.2. DEFINICIONES BÁSICAS:

- a. **Compromisos de gestión escolar.** Son prácticas claves que permiten generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes en la institución educativa. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo. Para ello es importante el cumplimiento de la calendarización, el acompañamiento a la práctica pedagógica, la gestión de la convivencia en la institución educativa.
- b. **Docente acompañado.** El profesor de una institución educativa o programa educativo de todos los niveles/ciclos y modalidades de Educación Básica, que es atendido por un acompañante pedagógico asignado para brindarle orientación, apoyo o asesoramiento pedagógico que le permita mejorar su desempeño en el aula”.
- c. **Gestión Escolar.** Gestión escolar es un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela. Involucra la generación de diagnósticos, el establecimiento de objetivos y metas, la definición de estrategias y la organización de los recursos técnicos y humanos para alcanzar las metas propuestas. Dependiendo de la focalización, es posible identificar grandes áreas de la gestión escolar: gestión académica, gestión directiva, gestión administrativa, y gestión de la comunidad.
- d. **Liderazgo pedagógico.** Es el conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Es la diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, especialistas y demás personas que se desempeñan en la educación. Los líderes pedagógicos dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

El líder pedagógico convierte la escuela en un espacio amplio del aprendizaje y no permite que se convierta en una suma de aulas desconectadas entre sí, más bien, integra recursos y acciones para lograr que su escuela actúe como un todo planificado para generar aprendizajes. Por consiguiente, el líder pedagógico debe ser:

- Gestor del currículo, promoviendo el trabajo en equipo con los docentes.
 - Promotor del cambio, sugiere ideas innovadoras, comunica experiencias exitosas de otros colegas o escuelas.
 - Monitor de la implementación de las acciones educativas, orientados al logro de las metas y resultados. Procesa la información para tomar decisiones correctas y oportunas.
- e. **Monitoreo pedagógico,** es el recojo de información en el terreno, haciendo uso de un determinado instrumento para hacer seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro a nivel de los insumos, procesos y productos esperados.

5.3. CARACTERÍSTICAS DEL ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA:

- a. **Es permanente e integral,** abarca el desarrollo y fortalecimiento de las competencias personales (éticas, morales y habilidades sociales del docente), y competencias profesionales (desempeño, dominio disciplinar, etc.).





- b. **Es sistemática y tecnificada**, se utilizan técnicas e instrumentos y registros que permiten hacer un seguimiento técnico al desempeño y desarrollo de competencias de docentes.
- c. **Es flexible**, se adapta a la realidad y contexto y a las situaciones propias del quehacer educativo.
- d. **Es oportuna**, se debe realizar en el momento más oportuno para realizar acciones de mejora con actividades complementarias al acompañamiento pedagógico y en gestión escolar.
- e. **Es formativa**, se orienta a la formación continua y permanente del Especialistas en Educación.
- f. **Es pertinente**, cuando se realiza de manera oportuna y en función a un diagnóstico previamente identificado.
- g. **Es motivadora**, porque impulsa la superación de dificultades y la consolidación de buenas prácticas.
- h. **Es proyectiva**, porque te permite establecer metas e implementar estrategias para mejorar el desempeño del especialista.

5.4. CARACTERÍSTICAS DEL ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA:

Según los aspectos en los que se centra. Puede ser:

- a. **General**. Se trata de recoger información básica pero relevante del desempeño de los docentes en los procesos de planificación, evaluación de los aprendizajes y trabajo administrativo.
- b. **Especializada**. Cuando el objetivo se centra en aspectos puntuales del dominio disciplinar, estrategias propias de un ámbito laboral.

Por el conocimiento que los acompañados. Puede ser:

- a. **Notificada**. Cuando el cronograma y los objetivos son conocidos por el docente acompañado.
- b. **Inopinada**. Cuando se realiza de manera sorpresiva y con objetivos según el criterio del acompañante.

5.5. PERFIL DEL (LA) MONITOR(A) O ACOMPAÑANTE TÉCNICO:

a. Actitudes:

- Inteligencia interpersonal y comunicación asertiva y empática.
- Respeto y tolerancia.
- Responsabilidad y puntualidad.
- Sinceridad y veracidad.
- Originalidad y creatividad para reaccionar y solucionar situaciones imprevistas
- Confianza en sí mismo
- Laboriosidad y entusiasmo

b. Capacidades:

- Competencia comunicativa
- Sólida cultura pedagógica (dominio del enfoque pedagógico vigente).
- Suficiente experiencia docente
- Dominio del Currículo Nacional, enfoque pedagógico, gestión escolar y marco del Buen Desempeño Docente y Directivo.
- Dominio de los enfoques del monitoreo y acompañamiento.
- Conocer los instrumentos y saber cómo utilizarlos.
- Capacidad administrativa y conocimiento de la normatividad vigente.





VI. MARCO METODOLÓGICO:

6.1. MATRIZ FORMATIVA:

- a. **Monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica a Especialistas de Educación Física de las UGEL del ámbito regional.**

Competencia	N°	Indicador de Desempeño
Planifica la gestión pedagógica alineada a las políticas educativas y la programación presupuestal.	01	Formula sus planes de acción considerando las líneas de capacitación, asistencia técnica y monitoreo a directivos y docentes.
	02	Brinda soporte al desempeño docente en educación a distancia.
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos y de gestión en las instituciones educativas.	03	Brinda soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.
	04	Gestiona las condiciones de educabilidad de los estudiantes.
	05	Fortalece el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje.
	06	Promueve las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.
Monitorea y evalúa la gestión pedagógica e institucional en las instituciones educativas.	07	Monitorea y acompaña el desempeño docente.
	08	Monitorea y acompaña la gestión escolar y liderazgo directivo.
Gestiona el talento humano para el logro de objetivos y resultados.	09	Fortalece el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.
Brinda asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo	10	Desarrolla procesos de asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.



6.2. ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO:

La valoración del desempeño los Especialista en Educación Física se precisa en cuatro (04) niveles de desempeño:

- **En inicio**, que implica dificultades en el cumplimiento de los desempeños y requiere de apoyo individualizado.
- **En proceso**, que indica no logro de algunos desempeños y requiere participar en estrategias grupales como GIAs, micro talleres o asesoría virtual.
- **Satisfactorio**, que indica que el desempeño del Especialista en Educación Física ha logrado alcanzar un desempeño aceptable o dentro de los niveles esperados y el monitor(a) debe generar oportunidades para que siga fortaleciendo su práctica.
- **Destacado**, que indica un desempeño sobresaliente y dentro de los altos estándares previstos, el monitor aprovecha sus fortalezas para el trabajo colaborativo.

La escala en función a las puntuaciones alcanzadas en las fichas de recojo de información se precisa el siguiente cuadro:

Niveles de desempeño	Rango numérico	Descripción resumida del desempeño
Nivel I – En Inicio	00 o 1	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.
Nivel II - En proceso	2	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan el desempeño del Especialista en Educación
Nivel III - Satisfactorio	3	Se observa la mayoría de condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.
Nivel IV - Destacado	4	Se observa todas las condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.



6.3. ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO:

El monitoreo, asistencia técnica y acompañamiento a los Especialistas de Educación Física de la región, se va a desarrollar de la siguiente manera:

Nº	Monitoreo	Tipo de Monitoreo	Responsable
01	Primera y segunda visita	Monitoreo presencial	Equipo de especialistas de DGP de la DRE Ayacucho.
02	Primera y segunda visita	Monitoreo virtual	William Inca Cauti Especialista de Educación Física

Las visitas se ejecutarán de manera presencial o virtual según las circunstancias del momento en el año lectivo 2022. Cabe precisar que, si es el caso de monitoreo de forma presencial se ejecutará con equipos mixtos de especialistas de la DRE Ayacucho que se establecerán en el momento.

6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO:

Las técnicas e instrumentos de monitoreo y acompañamiento son el conjunto de procedimientos y recursos para recoger información útil, pertinente y oportuna sobre el desempeño docente. La correspondencia entre técnica e instrumento se precisa en el siguiente cuadro:

Técnica	Instrumento
Observación sistemática y revisión documentaria.	Rúbrica: para recoger información sobre el desempeño del Especialista en Educación Física con diez (10) desempeños priorizados.

Además de los instrumentos se pueden utilizar instrumentos adicionales como cuadernos de campo, listas de cotejo u otro instrumento que permita el recojo de información complementaria sobre el desempeño del Especialista en Educación.

Los instrumentos de monitoreo se construyen con indicadores de desempeño e ítems que operativizan el recojo de información de las competencias que se precisan en la matriz formativa.

a. Ficha de Monitoreo al Desempeño del Especialista de la UGEL. Es un instrumento que permite recoger información sobre el desempeño del Especialista de las UGEL de cuatro (04) competencias y diez (10) indicadores de desempeño:

- Formula sus planes de acción considerando las líneas de capacitación, asistencia técnica y monitoreo a directivos y docentes.
- Brinda soporte al desempeño docente en educación a distancia.
- Brinda soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.
- Gestiona las condiciones de educabilidad de los estudiantes.
- Fortalece el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje.
- Promueve las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.
- Monitorea y acompaña el desempeño docente.
- Monitorea y acompaña la gestión escolar y liderazgo directivo.
- Fortalece el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.
- Desarrolla procesos de asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.

Este instrumento es un híbrido entre rúbrica y ficha de observación puesto que para cada indicador se han previsto cuatro (04) ítems (condiciones) con un nivel de complejidad o complementariedad para evidenciar, si el Especialista en Educación de las UGEL cumple adecuadamente con sus funciones. El monitor(a) tiene que leer cada ítem, contrastar con las





GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



evidencias y valorar si cumple o no cumple con el ítem o condición. La acumulación del cumplimiento permite determinar el nivel de desempeño del Especialista en Educación de las UGEL en cada indicador de desempeño.

La valoración final y global del desempeño del especialista se alcanza con el promedio simple del logro de los diez (10) indicadores de desempeño. En caso se alcance un promedio igual a 1.5 se redondea a 2, 2.5 se redondea a 3 y 3.5 se redondea a 4.

6.5. CRONOGRAMA DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y ASITENCIA TÉCNICA:

Durante el año lectivo 2022 se prevé dos visitas a cada especialista de Educación Física de acuerdo con el siguiente cronograma:

- a. Monitoreo presencial en caso amerite las circunstancias de la coyuntura actual, esta visita se desarrollará desde la Dirección de Gestión Pedagógica con el equipo de especialistas.

Vista	UGEL	Periodo	Responsables
1ra	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	Del 11 al 15 de julio del 2022.	Equipo de especialistas de la DRE – Ayacucho.
2da	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	Del 24 al 28 de octubre del 2022.	Equipo de especialistas de la DRE – Ayacucho.

- a. Monitoreo virtual en caso de no ejecutarse de manera presencial. Esta visita es responsabilidad de mi persona como especialista del área de Educación Física.

N°	UGEL	Periodo	Responsables
1	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	11 al 15 de julio del 2022.	William Inca Cauti Especialista de Educación Física de la DRE Ayacucho.
2	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	24 al 28 de octubre del 2022.	William Inca Cauti Especialista de Educación Física de la DRE Ayacucho.

6.6. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO:

a. La estrategia

Con la experiencia del año anterior y con las proyecciones de la emergencia sanitaria en adelante, se efectuará un monitoreo y acompañamiento presencial o remoto según sea el caso, utilizando instrumentos adecuados y recursos tecnológicos como plataformas virtuales viables y otros accesorios electrónicos como el teléfono celular y WhatsApp.

b. Coordinación y comunicación de la estrategia:

- El monitor socializa el instrumento y el protocolo de intervención del monitoreo.
- El monitor coordina y concreta con los monitoreados la fecha y horario del monitoreo, precisando el medio a emplearse.
- El monitor debe informar a los monitoreados la estrategia de monitoreo y el uso de la ficha de monitoreo con presentación de evidencias sobre los siguientes aspectos:
 - Planifica la gestión pedagógica alineada a las políticas educativas y la programación presupuestal.
 - Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos y de gestión en las instituciones educativas.
 - Monitorea y evalúa la gestión pedagógica e institucional en las instituciones educativas.
 - Gestiona el talento humano para el logro de objetivos y resultados.
- El especialista monitor enfatiza que el monitoreado para el día y hora del monitoreo debe contar con los archivos escaneados o en digital de las evidencias solicitadas. Le hace





GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



entender que la evidencia es un plan, informe, registro fotográfico, oficios, memorandos, actas, lista de asistencia, captura de pantalla o pantallazos, etc.

- El monitor o monitores, con anticipación, comunican al monitoreado el enlace o link de la plataforma digital, para el caso remoto.

c. Desarrollo del monitoreo:

- El proceso de monitoreo se desarrolla en base a la Ficha de Monitoreo al Especialista en Educación.
- Se desarrolla el recojo de información en función a la competencia y cada indicador de desempeño; por ello, el monitor precisa la competencia e indicador de desempeño, lee el ítem/condición y solicita la evidencia al monitoreado. Cada monitoreado debe presentar o remitir por WhatsApp las evidencias solicitadas.
- En lo posible las evidencias deben tener firma o V° B° y registro en el Sisgedo, para ser válidas.
- Se considera cumplido (Sí) = (1 Pts.) el ítem/condición si se cumple con las evidencias previstas en la ficha, pero se considera (No) = (0 Pts.) el ítem/condición si no cumple con las evidencias previstas en la ficha.
- El criterio de discreción del monitor para valorar positivamente la evidencia se aplica en tanto se tenga la evidencia y el testimonio de remisión oportuna del monitor que podría ser confirmado por un correo electrónico o pantallazo de WhatsApp.

d. Desarrollo del proceso de reflexión y calificación:

- La etapa de reflexión se realiza a la finalización del recojo de información (cotejo de evidencias) en cada uno de los indicadores de desempeño.
- El monitor invita al monitoreado a reconocer sus fortalezas, debilidades y compromisos de mejora planteando preguntas reflexivas sobre cada indicador de desempeño o ítem.
- Los compromisos, recomendaciones u observaciones se plasman en la ficha de monitoreo.
- Es muy importante que el monitor sea proactivo y reflexivo sobre los hallazgos reconociendo las fortalezas y enfatizando la necesidad de superar las debilidades.
- Al finalizar, el monitor aprecia/califica el nivel de desempeño alcanzado en cada indicador de desempeño y el nivel de desempeño global el cual es comunicado de manera inmediata al monitoreado.

e. Cierre del proceso de monitoreo:

Se finaliza el proceso con las congratulaciones y agradecimiento por la predisposición, el esfuerzo y la colaboración.

f. Registro e informe de los resultados:

El monitor debe registrar en el aplicativo e informar sobre los resultados del monitoreo en función a los datos más relevantes, proponiendo estrategias de asesoría y retroalimentación para superar las dificultades encontrados en el desempeño de los actores.

VII. ANEXOS:

7.1. Instrumentos de recojo de información.

7.2. Protocolos de intervención.

GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Lic. William Inca Cauti
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN II

Ayacucho, febrero de 2022



**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**



FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DEL ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN 2022

I. DATOS GENERALES:

UGEL			
Especialista			
Cargo			
Condición			
Monitor(a)			
Fecha		Hora de inicio:	Hora de término:

II. ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO:

Niveles de desempeño	Descripción resumida del desempeño
Nivel I - En Inicio	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.
Nivel II - En proceso	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan el desempeño del Especialista en Educación en este nivel.
Nivel III - Satisfactorio	Se observa la mayoría de condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.
Nivel IV - Destacado	Se observa todas las condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.



III. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO DEL ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN:

3.1. Competencia. Planifica la gestión pedagógica alineada a las políticas educativas y la programación presupuestal.

N°	Indicador de desempeño	Ítem	Evidencia	Cotejo		Puntaje
				Sí	No	
01	Formula sus planes de acción considerando las líneas de capacitación, asistencia técnica y monitoreo a directivos y docentes.	Formula y remite el Plan de Fortalecimiento de Capacidades Pedagógicas de docentes de su modalidad y/o nivel educativo.	Plan, memorando y/o resolución de aprobación.			
		Formula y remite el Plan de Fortalecimiento de Capacidades en Gestión Escolar de directivos de su modalidad y/o nivel educativo.	Plan, memorando y/o resolución de aprobación.			
		Formula y remite el Plan de Asistencia Técnica a docentes y directivos de su modalidad y/o nivel educativo.	Plan, memorando y/o resolución de aprobación.			
		Formula y remite el Plan de Monitoreo y Acompañamiento a docentes y directivos de su modalidad y/o nivel educativo.	Plan, memorando y/o resolución de aprobación.			

3.2. Competencia. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos y de gestión en las instituciones educativas.

N°	Indicador de desempeño	Ítem	Evidencia	Cotejo		Puntaje
				Sí	No	
02	Brinda soporte al desempeño docente en educación a distancia.	En el Plan de Capacitación en la justificación o diagnóstico se precisan las necesidades formativas de los docentes y se precisan los propósitos en función a desempeños que se quieren fortalecer.	Justificación, diagnóstico y objetivos o propósitos del plan de capacitación.			
		Elabora planes específicos, diseño(s) o pista(s) y materiales formativos de las acciones de capacitación.	Diseño o pista del taller y material formativo.			



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



N°	Indicador de desempeño	Ítem	Evidencia	Cotejo		Puntaje
				Sí	No	
03	Brinda soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.	Ejecuta acciones formativas para mejorar el desempeño o rol de los docentes en función a sus necesidades formativas.	Oficios de convocatoria, correos electrónicos, WhatsApp, captura de pantalla, lista de asistencia y/o informe.			
		Elabora y difunde material formativo para orientar la práctica pedagógica y rol de los docentes de su nivel o modalidad.	Material pedagógico, correos electrónicos, WhatsApp.			
		En el Plan de Capacitación en la justificación o diagnóstico se precisan las necesidades formativas de los directivos y se precisan los propósitos en función a desempeños que se quieren fortalecer.	Justificación, diagnóstico y objetivos o propósitos del plan de capacitación.			
		Elabora planes específicos, diseño(s) o pista(s) y materiales formativos de las acciones de capacitación.	Diseño o pista del taller y material formativo.			
04	Gestiona las condiciones de educabilidad de los estudiantes.	Ejecuta acciones formativas para mejorar el desempeño o rol de los directivos en función a sus necesidades formativas.	Oficios de convocatoria, correos electrónicos, WhatsApp, captura de pantalla, lista de asistencia y/o informe.			
		Elabora y difunde material formativo para orientar la gestión escolar y rol de los directivos de su nivel o modalidad.	Material educativo, oficios, correos electrónicos, WhatsApp.			
		Monitorea el nivel de participación de los estudiantes.	Informes mensuales de participación en "Aprendo en casa"			
		Monitorea el impacto del aprendizaje de los estudiantes.	Reporte de aplicación de encuestas o testimonios de padres y estudiantes (audios, videos, cartas u oficios).			
05	Fortalece el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje.	Monitorea el acompañamiento y soporte socioemocional a los estudiantes.	Reporte de aplicación de encuestas o testimonios de padres y estudiantes (audios, videos, cartas u oficios).			
		Realiza gestiones para reducir la brecha de conectividad y/o atención a estudiantes sin conectividad.	Oficios, informes, convenios.			
		Diseña actividades o estrategias para fortalecer el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje en su nivel o modalidad.	Plan, directiva o documento de trabajo			
		Sensibiliza a los actores educativos para la constitución y funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje en su nivel o modalidad.	Acta, oficio de convocatoria, lista de asistencia, actas.			
06	Promueve las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.	Fortalece o promueve el desarrollo de competencias de los docentes de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje en su nivel o modalidad.	Plan, captura de pantalla, informe, lista de asistencia.			
		Monitorea y acompaña el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje en su nivel o modalidad.	Informe, instrumentos aplicados, actas.			
		Sensibiliza a directores y/o docentes para desarrollar buenas prácticas en su nivel o modalidad.	Oficios, spots, actas, lista de asistencia, etc.			
		Formula planes y/o difunde, orientaciones o directivas para promover las buenas prácticas.	Plan de actividad, directiva u orientaciones.			
		Identifica, evalúa o reconoce buenas prácticas en gestión escolar o desempeño docente.	Informe y fichas de evaluación.			
		Publica, difunde o gestiona la publicación de las buenas prácticas en gestión escolar o desempeño docente.	Texto de buenas prácticas u oficios e informes para la gestión de recursos.			





GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



3.3. Competencia. Monitorea y evalúa la gestión pedagógica e institucional en las instituciones educativas.

N°	Indicador de desempeño	Ítem	Evidencia	Cotejo		Puntaje
				Sí	No	
07	Monitorea y acompaña el desempeño docente.	Formula o valida instrumentos, estrategias y protocolos para el recojo de información del desempeño/rol de los docentes de su nivel o modalidad.	Actas capturas de pantallas, correos electrónicos o WhatsApp.			
		Socializa con los directores los instrumentos, estrategias y protocolos para el recojo de información del desempeño/rol de los docentes de su nivel o modalidad.	Actas capturas de pantallas, correos electrónicos o WhatsApp.			
		Ejecuta y reporta información sobre los resultados del monitoreo al desempeño/rol del docente.	Informe conteniendo el logro de las metas físicas y resultados en función a indicadores con tablas y gráficos			
		Propone alternativas o estrategias para atender las demandas o puntos débiles del desempeño/rol del docente.	Acta, documento o informe de monitoreo			
N°	Indicador de desempeño	Ítem	Evidencia	Cotejo		Puntaje
08	Monitorea y acompaña la gestión escolar y liderazgo directivo.	Formula o valida instrumentos, estrategias y protocolos para el recojo de información.	Plan y documento con el que se remite al jefe inmediato.			
		Socializa con los directivos los instrumentos, estrategias y protocolos para el recojo de información.	Actas capturas de pantallas, correos electrónicos o WhatsApp.			
		Ejecuta y reporta información sobre los resultados del monitoreo al desempeño/rol del director.	Informe conteniendo el logro de las metas físicas y resultados en función a indicadores con tablas y gráficos			
		Propone alternativas o estrategias para atender las demandas o puntos débiles del desempeño/rol del director.	Acta, documento o informe de monitoreo			

3.4. Competencia. Gestiona el talento humano para el logro de objetivos y resultados.

N°	Indicador de desempeño	Ítem	Evidencia	Cotejo		Puntaje
				Sí	No	
09	Fortalece el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.	Elabora y actualiza el directorio de directores y/o docentes de su nivel o modalidad.	Directorio en físico o digital.			
		Establece mecanismos de comunicación y coordinación con los directivos y/o docentes de su nivel o modalidad.	Correos electrónicos, grupos de WhatsApp, capturas de pantalla o testimonio del monitoreado/a.			
		Gestiona o desarrolla reuniones de trabajo colegiado y/o reuniones de fortalecimiento de capacidades o de soporte socioemocional de los directivos y/o docentes de su nivel o modalidad.	Actas, capturas de pantallas o informes.			
		Promueve o gestiona el reconocimiento o felicitación de los directivos y/o docentes por su buen desempeño, buenas prácticas o por logros y resultados.	Memorandos, oficios, informes o resolución directoral.			



**GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA**



3.5. Competencia. Brinda asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.

N°	Indicador de desempeño	Ítem	Evidencia	Cotejo		Puntaje
				Sí	No	
10	Desarrolla procesos de asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.	Planifica, organiza y desarrolla video conferencias para socializar las normas técnicas del año escolar 2022 (Resolución Ministerial N° 531-2021-MINEDU y Directiva N° 01-2022-GRA-GG-GRDS-DREA-DGP)	Plan específico, oficios de convocatoria, PPT, lista de asistencia, captura de pantalla o informes.			
		Planifica, organiza y desarrolla de manera presencial y/o a través de video conferencias la socialización de la Directiva N° 003-GRA/GG-GRDS-DREA-DGP-ERFED . Lineamientos de la implementación de los Talleres deportivos y/o recreativos 2022.	Plan específico, oficios de convocatoria, PPT, lista de asistencia, captura de pantalla o informes.			
		Planifica, organiza y desarrolla de manera presencial y/o a través de video conferencias la socialización de la Norma que orienta el desarrollo de los Juegos Escolares Deportivos y Paradeportivos del 2022.	Plan específico, oficios de convocatoria, PPT, lista de asistencia, captura de pantalla o informes.			
		Planifica, organiza y desarrolla de manera presencial y/o a través de video conferencias la socialización de las directivas para el desarrollo de los Juegos Inter Institutos e Inter UGEL del 2022.	Plan específico, oficios de convocatoria, PPT, lista de asistencia, captura de pantalla o informes.			

IV. ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO:

Niveles de desempeño	Rango numérico	Descripción resumida del desempeño
Nivel I – En inicio	0 o 1	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.
Nivel II - En proceso	2	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan el desempeño del Especialista en Educación.
Nivel III - Satisfactorio	3	Se observa la mayoría de condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.
Nivel IV - Destacado	4	Se observa todas las condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.

V. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO:

N°	Indicador de Desempeño	Puntaje	Nivel de Desempeño Alcanzado
01	Formula sus planes de acción considerando las líneas de capacitación, asistencia técnica y monitoreo a directivos y docentes.		
02	Brinda soporte al desempeño docente en educación a distancia.		
03	Brinda soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.		
04	Gestiona las condiciones de educabilidad de los estudiantes.		
05	Fortalece el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje.		
06	Promueve las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.		
07	Monitorea y acompaña el desempeño docente.		
08	Monitorea y acompaña la gestión escolar y liderazgo directivo.		
09	Fortalece el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.		
10	Desarrolla procesos de asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.		
Desempeño global del (la) Especialista (Promedio):			





GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



VI. RECOMENDACIONES/OBSERVACIONES:

N°	Desempeño	Recomendaciones/observaciones
01	Formula sus planes de acción considerando las líneas de capacitación, asistencia técnica y monitoreo a directivos y docentes.	
02	Brinda soporte al desempeño docente en educación a distancia.	
03	Brinda soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.	
04	Gestiona las condiciones de educabilidad de los estudiantes.	
05	Fortalece el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje.	
06	Promueve las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.	
07	Monitorea y acompaña el desempeño docente.	
08	Monitorea y acompaña la gestión escolar y liderazgo directivo.	
09	Fortalece el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.	
10	Desarrolla procesos de asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.	

.....
Especialista en Educación

.....
Monitor(a)



**MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA AL DESEMPEÑO
DE LOS ESPECIALISTAS DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LAS UGEL 2022**

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN

1. FINALIDAD:

Unificar los criterios de intervención y disminuir el sesgo en el recojo de información en el monitoreo al desempeño de los especialistas de Educación Física de las UGEL de la región Ayacucho.

2. OBJETIVOS:

- 2.1. Determinar los procedimientos y acciones para desarrollar el monitoreo al desempeño de los especialistas en Educación de las UGEL de la región Ayacucho.
- 2.2. Orientar a los monitores en la aplicación, consolidación de la base de datos y evaluación de los resultados del monitoreo al desempeño de los especialistas en Educación de las UGEL.

3. METAS FÍSICAS:

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	UGEL
1	MENDIVIL PANTOJA, José	La Mar
2	ZORRILLA VELASQUEZ, Juan Fidel	Huanta
3	ORÉ ÁVALOS, Fredy	Huancá Sancos
4	RAMÍREZ AYBAR, Percy Raul	Sucre
5	RAMÍREZ QUISPE, Edwin Heber	Víctor Fajardo
6	ONCEBAY CASTAÑEDA, Jesús Enrique	Lucanas
7	ROQUE LOPEZ, Juana Luisa	Parinacochas
8	PÉREZ GARCÍA, Soledad Yaska	Paucar del Sarasara
9	MENDOZA DÁVALOS, Franky	Huamanga
10	HUAYCHA ALLCCA, Edén	Vilcas Huamán
11	AEDO PULLO, Heber	Cangallo

4. METAS DE RESULTADOS:

4.1. Especialistas en Educación Física:

Nº	Indicador	Línea de Base- 2021	Meta 2022
1	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en formular sus planes de acción considerando las líneas de capacitación, asistencia técnica y monitoreo a directivos y docentes.	90%	93%
2	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en brindar soporte al desempeño docente en educación a distancia.	90%	93%
3	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en brindar soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.	90%	93%
4	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en gestionar las condiciones de educabilidad de los estudiantes.	60%	65%
5	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en fortalecer el funcionamiento de las redes educativas y/o comunidades de aprendizaje.	40%	45%
6	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en promover las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.	10%	25%





GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



7	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en monitoreo y acompañamiento al desempeño docente.	40%	45%
8	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en monitoreo y acompañamiento a la gestión escolar y liderazgo directivo.	80%	83%
9	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en fortalecer el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.	100%	100%
10	% de especialistas que alcanzan el nivel satisfactorio y destacado en el desarrollo de procesos de asistencia técnica y comparte información de carácter pedagógico y normativo.	80%	83%

5. METODOLOGÍA:

5.1. MATRIZ FORMATIVA:

5.1.1. Monitoreo y asistencia técnica a Especialistas en Educación de las UGEL:

Competencia	N°	Indicador de Desempeño
Planifica la gestión pedagógica alineada a las políticas educativas y la programación presupuestal.	01	Planifica el trabajo presencial o remoto/mixto.
	02	Brinda soporte al desempeño docente.
Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos y de gestión en las instituciones educativas.	03	Brinda soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.
	04	Gestiona las condiciones de educabilidad de los estudiantes.
	05	Fortalece el funcionamiento de las redes educativas.
	06	Promueve las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.
Monitorea y evalúa la gestión pedagógica e institucional en las instituciones educativas.	07	Monitorea y acompaña el desempeño docente.
	08	Monitorea y acompaña la gestión escolar y liderazgo directivo.
Gestiona el talento humano para el logro de objetivos y resultados.	09	Fortalece el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.

5.2. ESCALA DE VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO:

La valoración del desempeño del Especialista en Educación Física se precisa en cuatro (04) niveles de desempeño:

- **En inicio**, que implica dificultades en el cumplimiento de los desempeños y requiere de apoyo individualizado.
- **En proceso**, que indica no logro de algunos desempeños y requiere participar en estrategias grupales como GIAs, microtalleres o asesoría virtual.
- **Satisfactorio**, que indica que el desempeño del Especialista en Educación Física ha logrado alcanzar un desempeño aceptable o dentro de los niveles esperados y el monitor(a) debe generar oportunidades para que siga fortaleciendo su práctica.
- **Destacado**, que indica un desempeño sobresaliente y dentro de los altos estándares previstos, el monitor aprovecha sus fortalezas para el trabajo colaborativo.

La escala en función a las puntuaciones alcanzadas en las fichas de recojo de información se precisa el siguiente cuadro:



Niveles de desempeño	Rango numérico	Descripción resumida del desempeño
Nivel I – En Inicio	00 a 1	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.
Nivel II - En proceso	2	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan el desempeño del Especialista en Educación.
Nivel II - Satisfactorio	3	Se observa la mayoría de condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.
Nivel IV - Destacado	4	Se observa todas las condiciones de un desempeño adecuado del Especialista en Educación.

5.3. ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO:

Las visitas se ejecutarán de manera presencial o virtual según las circunstancias del momento en el año lectivo 2022. Cabe precisar que, si es el caso de monitorear de forma presencial, se ejecutará con equipos mixtos de especialistas de la DRE Ayacucho que se establecerán en el momento, tal como se ve en el cuadro siguiente:



N°	Monitoreo	Tipo de Monitoreo	Responsable
01	Primera y segunda visita	Monitoreo presencial	Equipo de especialistas de DGP de la DRE Ayacucho.
02	Primera y segunda visita	Monitoreo virtual	William Inca Cauti Especialista de Educación Física

5.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO:

Las técnicas e instrumentos de monitoreo y acompañamiento son el conjunto de procedimientos y recursos para recoger información útil, pertinente y oportuna sobre el desempeño docente. La correspondencia entre técnica e instrumento se precisa en el siguiente cuadro:

Técnica	Instrumento
Observación sistemática y revisión documentaria	Rúbrica: para recoger información sobre el desempeño del Especialista en Educación Física con diez (10) desempeños priorizados.

Los instrumentos de monitoreo se construyen con indicadores de desempeño e ítems que operativizan el recojo de información de las competencias que se precisan en la matriz formativa.

a. **Ficha de Monitoreo al Desempeño del Especialista de la UGEL.** Es un instrumento que permite recoger información sobre el desempeño del Especialista de las UGEL de cuatro (04) competencias y diez (10) indicadores de desempeño:

- Planifica el trabajo presencial o remoto/mixto.
- Brinda soporte al desempeño docente.
- Brinda soporte a la gestión escolar y al liderazgo directivo.
- Gestiona las condiciones de educabilidad de los estudiantes.
- Fortalece el funcionamiento de las redes educativas.
- Promueve las buenas prácticas en gestión escolar y desempeño docente.
- Monitorea y acompaña el desempeño docente.
- Monitorea y acompaña la gestión escolar y liderazgo directivo.
- Fortalece el desempeño de directivos y docentes de su nivel o modalidad.

Este instrumento es un híbrido entre rúbrica y ficha de observación puesto que para cada indicador se han previsto diez (10) indicadores de desempeño con un nivel de complejidad o complementariedad para evidenciar si el Especialista en Educación de las UGEL cumple adecuadamente con sus funciones. El monitor(a) tiene que leer cada ítem, contrastar con las



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA



evidencias y valorar si cumple o no cumple con el ítem o condición. La acumulación del cumplimiento permite determinar el nivel de desempeño del Especialista en Educación de las UGEL en cada indicador de desempeño.

Niveles de desempeño	Rango numérico	Descripción resumida del desempeño
Nivel I – En Inicio	0 o 1	No alcanza a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.
Nivel II - En proceso	2	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan el desempeño del (la) Especialista en Educación.
Nivel II - Satisfactorio	3	Se observa la mayoría de condiciones de un desempeño adecuado del (la) Especialista en Educación.
Nivel IV - Destacado	4	Se observa todas las condiciones de un desempeño adecuado del (la) Especialista en Educación.

La valoración final y global del desempeño del especialista se alcanza con el promedio simple del logro de los diez (10) indicadores de desempeño. En caso se alcance un promedio igual a 1.5 se redondea a 2, 2.5 se redondea a 3 y 3.5 se redondea a 4.

5.5. CRONOGRAMA DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA. Se desarrollará el monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica según el cronograma referencial establecida, puede variar según las circunstancias:

a. **Monitoreo presencial:** En caso amerite las circunstancias de la coyuntura actual, esta visita se desarrollará desde la Dirección de Gestión Pedagógica con el equipo de especialistas.

Vista	UGEL	Periodo	Responsables
1ra	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	Del 12 al 16 de julio del 2022.	Equipo de especialistas de la DRE – Ayacucho.
2da	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	Del 25 al 29 de octubre del 2022.	Equipo de especialistas de la DRE – Ayacucho.

b. **Monitoreo virtual:** Monitoreo virtual en caso de no ejecutarse de manera presencial. Esta visita es responsabilidad del especialista del área de Educación Física.

N°	UGEL	Periodo	Responsables
1	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	12 al 16 de julio del 2022.	William Inca Cauti Especialista de Educación Física de la DRE Ayacucho.
2	La Mar, Huamanga, Huanta, Víctor Fajardo, Sucre, Vilcas Huamán, Cangallo, Huanca Sancos, Parinacochas, Lucanas y Paucar del Sarasara.	25 al 29 de octubre del 2022.	William Inca Cauti Especialista de Educación Física de la DRE Ayacucho.

5.6. METODOLOGÍA:

b. **La estrategia**

El monitoreo, acompañamiento y asistencia técnica es presencial o remoto utilizando la plataforma Google Meet y complementado con el uso del celular/WhatsApp.





c. Coordinación y comunicación de la estrategia:

- El monitor debe coordinar y concertar con los monitoreados la fecha y horario del monitoreo, precisando el medio a emplearse.
- El monitor debe informar a los monitoreados la estrategia de monitoreo y el uso de la ficha de monitoreo con presentación de evidencias sobre los desempeños establecidos en el instrumento.
- El monitor enfatiza que el monitoreado para el día y hora de entrevista debe contar con los archivos en físico, escaneados o en digital de las evidencias solicitadas. Le hace entender que la evidencia es un plan, informe, registro fotográfico, oficios, memorandos, actas, lista de asistencia, captura de pantalla o pantallazos, etc.
- El monitor con anticipación, comunican al monitoreado el enlace o link de la plataforma digital en caso el monitoreo sea de manera virtual.

d. Desarrollo del monitoreo:

- El proceso de monitoreo se desarrolla en base a la Ficha de Monitoreo al Especialista en Educación.
- Se desarrolla el recojo de información en función a la competencia y cada indicador de desempeño; por ello, el monitor precisa la competencia e indicador de desempeño, lee el ítem/condición y solicita la evidencia al monitoreado. Cada monitoreado debe presentar en físico o remitir por WhatsApp las evidencias solicitadas.
- En lo posible las evidencias deben tener firma o V° B° y registro en el Sisgedo, para ser válidas
- Se considera cumplido (Sí) = (1 Pto.) el ítem/condición si se cumple con las evidencias previstas en la ficha. Pero (No) = (0 Pts.) el ítem/condición no se cumple con las evidencias previstas en la ficha.
- El criterio de discreción del monitor para valorar positivamente la evidencia se aplica en tanto se tenga la evidencia y el testimonio de remisión oportuna del monitor que podría ser confirmado por un correo electrónico o pantallazo de WhatsApp.

e. Desarrollo del proceso de reflexión y calificación:

- La etapa de reflexión se realiza a la finalización del recojo de información (cotejo de evidencias) en cada uno de los indicadores de desempeño.
- El monitor invita al monitoreado a reconocer sus fortalezas, debilidades y compromisos de mejora planteando preguntas reflexivas sobre cada indicador de desempeño o ítem.
- Los compromisos, recomendaciones u observaciones se plasman en la ficha de monitoreo.
- Es muy importante que el monitor sea proactivo y reflexivo sobre los hallazgos reconociendo las fortalezas y enfatizando la necesidad de superar las debilidades.
- Al finalizar, el monitor aprecia/califica el nivel de desempeño alcanzado en cada indicador de desempeño y el nivel de desempeño global el cual es comunicado de manera inmediata al monitoreado.

f. Cierre del proceso de monitoreo:

Se finaliza el proceso con las congratulaciones y agradecimiento por la predisposición, el esfuerzo y la colaboración de ambos actores.

g. Registro e informe de los resultados:

El monitor debe registrar en el aplicativo e informar sobre los resultados del monitoreo en función a los datos más relevantes, proponiendo estrategias para superar las dificultades en el desempeño de los actores.

Ayacucho, febrero de 2022

