



UNIVERSIDAD  
MARCELINO  
CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
**GESTIÓN ESCOLAR CON  
LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

## **TRABAJO ACADÉMICO**

**PLAN DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN A LA PRÁCTICA DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR DEL CEBA MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA, DISTRITO DE LAMAS, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, 2018.**

**AUTOR: Alberto Luna Pinedo.**

**ASESOR: Gladys Rocío Malqui Calla.**

Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad en "Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico"

Región San Martín – Sede Lamas - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio  
de Educación



UNIVERSIDAD  
MARCELINO  
CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
**GESTIÓN ESCOLAR CON  
LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

**TRABAJO ACADÉMICO**

**AUTOR:**

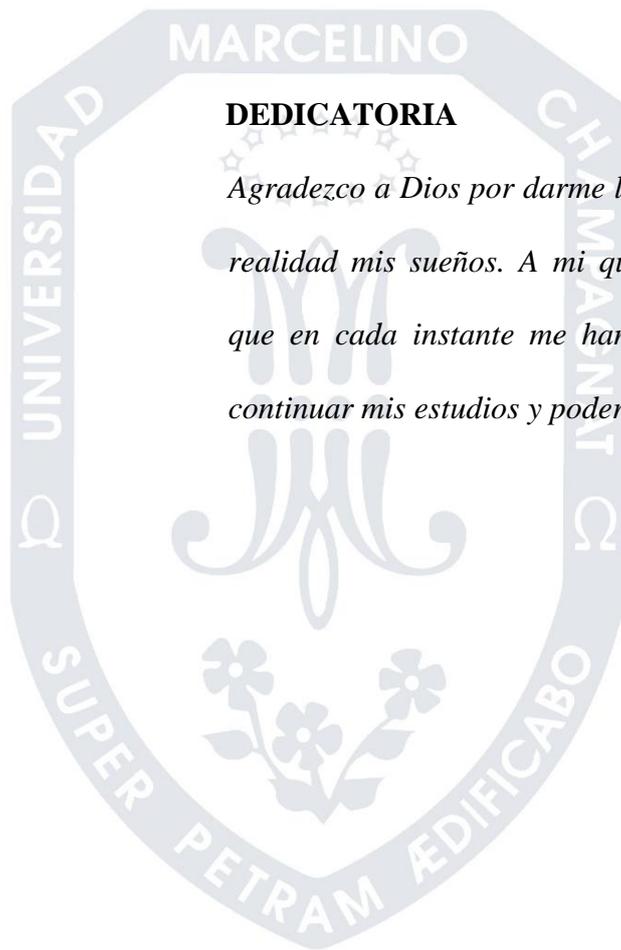
**ASESOR:**

Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad en "Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico"



PERÚ

Ministerio  
de Educación



**DEDICATORIA**

*Agradezco a Dios por darme la vida y poder hacer realidad mis sueños. A mi querida esposa e hija que en cada instante me han dado fuerzas para continuar mis estudios y poder concluirlos.*



**Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo, acompañamiento y evaluación.**

4.1	Plan	de	
Acción.....			31
4.1.1	Objetivos.....		31
4.1.2	Participantes.....		32
4.1.3	Acciones.....		32
4.1.4	Técnicas	e	
instrumentos.....			36
4.1.5	Recursos	humanos	y
materiales.....			37
4.1.6			
Presupuesto.....			38
4.2	Matriz	de	planificación
del			Plan
de			
Acción.....			41
4.3	Matriz	de	monitoreo
y			
evaluación.....			47
4.4	Validación	de	la
propuesta.....			54
4.4.1	Resultados de validación.....		54
<b>Referencias.....</b>			<b>56</b>
<b>Apéndices.....</b>			<b>58</b>

Matriz de consistencia.....	58
Árbol de problemas.....	59
Árbol de Objetivos.....	60
Instrumentos.....	61
Evidencias de las acciones realizadas.....	

#### RESUMEN

#### IV

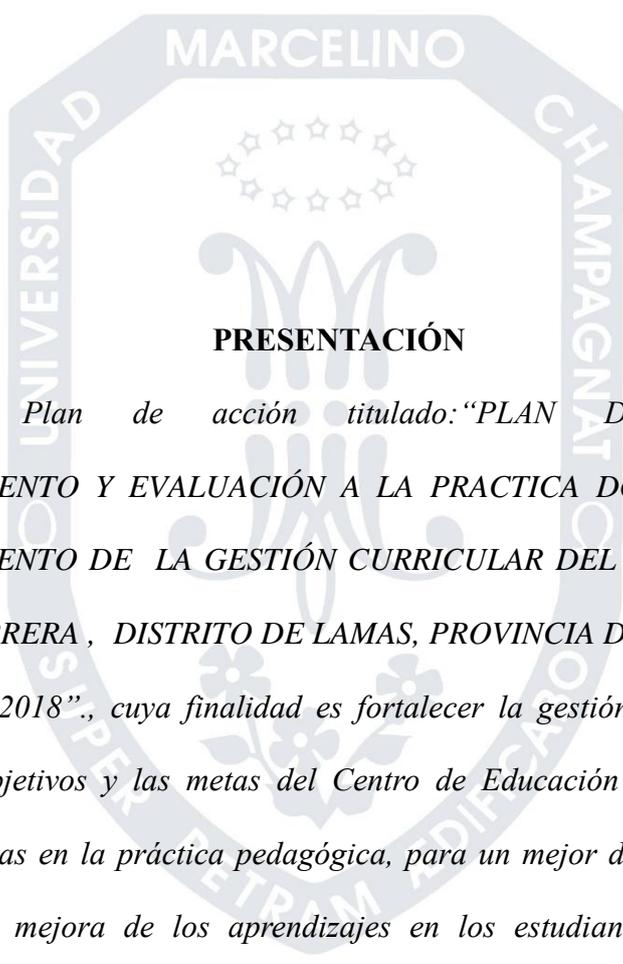
*Este presente trabajo académico realizado con la finalidad de hacer un análisis de la situación problemática que aqueja el CEBA “Martín de la Riva y Herrera”, mediante un diagnóstico, se ha podido detectar varios problemas de las cuales se ha priorizado el siguiente problema, débil monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica pedagógica para fortalecer la gestión curricular del CEBA Martín de la Riva y Herrera, distrito de Lamas, provincia de Lamas, Región San Martín, luego se planteó alternativas de solución, sobre la práctica pedagógica de los docentes y de acuerdo a ello se ha podido obtener información, donde se puede detectar ciertas debilidades y fortalezas de cada uno de los docentes, en vista de ello y gracias a la Universidad Marcelino Champagnat de Lima quién ha promovido la segunda especialización en gestión escolar y liderazgo pedagógico. Me ha permitido convertirme en un líder pedagógico como subdirector y plasmar en los docentes una práctica pedagógica más científica y con compromisos de cambio contribuyendo a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, también me ha servido para motivar a los docentes a la formación continua y puedan desarrollar un trabajo eficiente y eficaz, es por este motivo que el plan de acción lleva por título:*

*PLAN DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN A LA PRACTICA DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR DEL CEBA MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA , DISTRITO DE LAMAS, PROVINCIA DE LAMAS,REGIÓN SAN MARTÍN, 2018. De acuerdo a esta investigación nos planteamos el siguiente objetivo general: Diseñar un plan de Monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente para fortalecer la curricular del CEBA Martín de la Riva y Herrera.*

*Como metodología se utilizó la Investigación acción participativa, de tipo aplicada, con enfoque cualitativo se utilizó como instrumento de recojo de información la guía de entrevista, el mismo que estuvo conformado por un conjunto de preguntas con respecto a las variables que están sujetas a medición, que permitió recoger información relevante respecto a las necesidades formativas de los docentes para lo cual se ha determinado un conjunto de acciones de tal manera nos permita planificar, implementar y evaluar el proceso de desempeño docente en el aula, frente al cual se ha planteado la alternativa de solución: **“Diseñar un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a la práctica docente para el fortalecimiento de la gestión curricular del CEBA Martín de la Riva y Herrera”**, para el logro de la propuesta se ha hecho una revisión de diferentes teorías que le dan el sustento a la propuesta.*

*El presente plan de acción está orientado a mejorar la planificación curricular, el cual permitirá mejorar la práctica pedagógica mediante la implementación de un conjunto de estrategias orientados a la formación continua de los docentes.*

*PALABRAS CLAVES: Monitoreo, acompañamiento y evaluación del desempeño docente.*



## **PRESENTACIÓN**

*El presente Plan de acción titulado: “PLAN DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN A LA PRACTICA DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR DEL CEBA MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA , DISTRITO DE LAMAS, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, 2018”, cuya finalidad es fortalecer la gestión curricular para el logro de los objetivos y las metas del Centro de Educación Básica Alternativa, promover mejoras en la práctica pedagógica, para un mejor desempeño docente y contribuir a la mejora de los aprendizajes en los estudiantes, implica que la Institución Educativa apueste por el desarrollo profesional de cada uno de los docentes, con una práctica pedagógica científica y los estudiantes se desarrollen desde los primeros niveles de aprendizaje, propiciando en ello el desarrollo de las competencias acorde a los estándares, de tal forma logre las competencias y las capacidades en cada uno de los estudiantes al tomar conciencia de sus propios modos de actuación y a resolver problemas ante situaciones no planificadas; en ese*

*contexto es importante que los docentes generen oportunidades en los estudiantes que desde sus experiencias y saberes previos sepan qué necesitan aprender, si desean resolver un problema, a través de un análisis de las diferentes posibilidades de actuación y sus consecuencias.*

*En el **capítulo I**, se hace referencia a la identificación del problema, para lo cual se utilizó la técnica del árbol de problemas en la que se priorizó el problema que es motivo de la presente investigación, en él se presenta la caracterización del contexto socio cultural de la institución educativa, el diagnóstico y la situación general de la situación problemática; en el mismo capítulo se presenta la alternativa de solución de la problemática.*

*En el **capítulo II**, se aborda los antecedentes de experiencias realizadas tanto a nivel nacional como internacional sobre el problema que abordamos, se realizó la búsqueda en diferentes repositorios y base de datos confiables de los estudios y experiencias anteriores; así mismo en este acápite consideramos los referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada, el cual permitirá comprender la naturaleza, características y efectos de la problemática así como identificar los avances sobre gestión curricular.*

*En el **capítulo III**, se hace referencia sobre la metodología utilizada para la presente investigación, se refiere el tipo de investigación es la aplicada y educativa porque está dirigido a resolver problemas de la gestión curricular; el diseño de investigación es la investigación acción participativa, porque se resuelven los problemas de manera colaborativa y democrática.*

*En el **capítulo IV**, se considera la propuesta de solución, diseño, implementación y plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación en la cual se mencionan el*

*objetivo general y los específicos, asimismo la población y la muestra con la cual se trabajó, también se indica la propuesta de las acciones que se tiene que implementar para dar solución a la problemática planteada, finalmente se refiere a la matriz de monitoreo y evaluación y la matriz de planificación del plan de acción. El presente trabajo concluye con las referencias y apéndices que son las evidencias del trabajo realizado.*

*Se espera que el presente Plan de Acción sea el inicio de un largo proceso de investigación y que sirva de referencia para los lectores interesados en la materia, ya que el tema de fortalecimiento de capacidades en planificación curricular demanda, asumir retos, de tal forma mejore la práctica docente y por ende el desempeño.*

*El presente trabajo académico es una oportunidad que logrará beneficios en favor de los docentes y por ende de los estudiantes en el logro de las competencias, creando oportunidades de tal forma contribuya a mejorar la sociedad y la vida de las personas.*



## CAPÍTULO I

### IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1 Contextualización del problema

De acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044 y el Foro del Acuerdo Nacional, la sociedad civil organizada en el Consejo Nacional de Educación (CNE), se ha generado la movilización ciudadana para la construcción del Proyecto Educativo Nacional (2007) como instrumento de gestión para la formulación y ejecución de políticas públicas orientadas a resolver las necesidades que se generan en todas las Instituciones Educativas públicas y privadas del país. Siendo de elemental preocupación la débil formación de los maestros y los bajos resultados educativos, en esta perspectiva el Proyecto Educativo Nacional (2007) establece como Objetivo Estratégico 3: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”... lo que confirma un sistema integral de formación docente con una “Carrera Pública Magisterial renovada que contribuye de manera eficiente al logro de los aprendizajes esperados de los estudiantes y en el desempeño profesional docente” promoviendo revaloración social de la profesión docente, en base al reconocimiento de sus prácticas pedagógicas”.

De acuerdo a ello la labor docente es clave y como tal fortalecer sus capacidades y competencias es estratégico y fundamental, por lo que el Proyecto Educativo Regional (2005 p. 13) considera como política 4, el “Desarrollo docente integral”, donde se debe potenciar sus capacidades y competencias profesionales de manera permanente, es decir en el proceso mismo de su labor de maestro de aula, estableciendo el objetivo de desarrollo educativo: “Docentes con cultura pedagógica

de calidad que potencie la formación continua integral y su desempeño de aprendizaje permanente, investigación, liderazgo y participación, centrado en el desarrollo de capacidades críticas y creativas de los estudiantes”. (p. 13).

Dentro del Proyecto Educativo Institucional del Centro de Educación Básica Alternativa Martín de la Riva y Herrera de Lamas (el cuál pertenece a la misma institución objeto de estudio de la presente propuesta), articula estos objetivos de orden nacional y regional con su visión compartida para formar a estudiantes que “demuestran niveles de aprendizajes satisfactorios y gestionan proyectos que mejoran su vida. Los docentes tienen altas expectativas y demuestran buen desempeño en el aula”, enfatizando su mirada al fortalecimiento de capacidades que van a contribuir al cambio educativo.

El CEBA “Martín de la Riva y Herrera” atiende a estudiantes que provienen de familias de nivel socioeconómico bajo y medio, quienes para poder subsistir tiene que estudiar y trabajar, ya que un 70% laboran en alguna actividad económica (vendedores ambulantes, constructores, servicio doméstico, etc.) y el 20 % son estudiantes que se han retirado de sus estudios de EBR (Registro ficha matrícula Anual). La población educativa se caracteriza por su diversidad en niveles de estudio alcanzados, etarios, y proyectos de vida. El servicio educativo que brinda la institución esta distribuidos por ciclos: Ciclo inicial 1° y 2°, Ciclo intermedio 1°,2°,3°; Ciclo Avanzado 1°,2°, 3° y 4°. Los ciclos inicial e intermedio corresponden al nivel primario y el Ciclo avanzado corresponde al nivel secundario.

La experiencia que se propone está dirigida a 06 docentes académicamente preparados de acuerdo a la especialidad en la que se desempeñan. La mayoría de ellos están entre las edades de 50 a 60 años, con mucha experiencia en la modalidad

y con una mentalidad de cambio y predispuestos a asumir los nuevos retos en beneficio de los estudiantes, ya que trabajan coordinadamente con el equipo directivo, a fin de desarrollar las actividades y asumir los compromisos institucionales.

La gestión escolar se viene ejerciendo en el marco de una gestión con liderazgo pedagógico, en ese sentido se viene promoviendo la participación de los docentes y estudiantes en forma democrática, abierta, comunicativa y flexible y de manera consensuada en la toma de decisiones; orientada a la calidad de la enseñanza y del aprendizaje, centrado en el apoyo, la evaluación y el acompañamiento al trabajo de los docentes, para garantizar aprendizajes de calidad en los estudiantes. Se promueve la organización de los estudiantes en comités de aula a cargo de un docente Tutor, y la participación del COPAE (Consejo de Participación Estudiantil) como un estamento de apoyo a la Gestión del Director, estas experiencias posibilitan la atención oportuna con recursos y materiales para el desarrollo de la práctica pedagógica. Se viene gestionando también la convivencia armónica y democrática con todos los estamentos de la Institución Educativa; así como el CONEI (Consejo Educativo Institucional el Personal Administrativo, el comité de TOE (Tutoría y Orientación del Educando), el CADE (Comité de Apoyo al Deporte); También se viene coordinando con entidades externas como la Municipalidad, ESALUD, MINSA, Ministerio de Agricultura, el Poder Judicial, la Fiscalía, la COOPERATIVA SAN MARTÍN DE PORRES, entre otras entidades privadas, con el propósito de contribuir en el aprendizaje de los estudiantes.

El período para la ejecución de la presente propuesta será en tres etapas: Planeamiento y formulación el año 2018, se ha tenido en cuenta en primer lugar el

diagnóstico realizado en la Institución Educativa, donde se ha priorizado uno de los problemas álgidos cual es la débil gestión del MAE a la práctica pedagógica en el CEBA “MRYH” en esta etapa, se analizó las causas y consecuencias en el árbol de problemas, frente a ello se plantearon los objetivos y las acciones que sustentan la alternativa de solución, donde se aplicó la guía de entrevista como instrumento de recojo de datos. Como segunda etapa tenemos la ejecución y aplicación que se desarrollará entre el 2018 y 2019, en donde se implementará las actividades planteadas para el logro de los objetivos trazados. Como tercera está la evaluación del plan de acción que será el año 2020, en esta etapa se realizará un seguimiento a todas las actividades y acciones planificadas para la toma de decisiones y evitar desviaciones en el proceso de ejecución del plan.

La problemática planteada débil gestión del MAE a la práctica docente en el CEBA “MRYH”, se relaciona con el marco del buen desempeño directivo, en el dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, comprende las competencias del directivo enfocadas hacia el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes desde un enfoque de respeto a la diversidad e inclusión (MINEDU, 2014). Así mismo, esta responsabilidad es congruente con las prácticas eficaces de liderazgo pedagógico sugeridas por Robinson (2008), quien indica que es pertinente establecer metas y expectativas claras y medibles de aprendizajes; gestionar la obtención y asignación de recursos de manera estratégica; planificar, coordinar y evaluar los procesos de enseñanza y el currículo mediante el acompañamiento pedagógico de visitas regulares al aula; fomentar la actuación en los procesos de aprendizaje y formación profesional de los docentes y asegurar un

entorno ordenado con apoyo permanente a la práctica pedagógica de cada uno de los docentes.

## **1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática**

Ante la situación socioeconómica de la población escolar y el diagnóstico institucional realizado para identificar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, en forma conjunta con los docentes, mediante el árbol de problemas y del análisis de los resultados obtenidos en las actas promocionales de las diferentes áreas curriculares, así como de la revisión de la programación curricular, en la que se observa que el currículo aplicado por los docentes en las diferentes formas de atención: presencial, semipresencial y a distancia, tiene limitaciones en sus formas de atención. Se priorizó la problemática institucional débil gestión del MAE a la práctica docente en el CEBA “MRYH”, toda vez que la Educación Básica Alternativa, no está siempre considerada en los procesos de capacitación por el Ministerio de Educación, conllevando a un trabajo directivo de orientación docente con el DCBN-EBA, todo esto sucede porque los docentes no han fortalecido las capacidades de innovación en su práctica, además con sus consecuentes falencias. Esta modalidad educativa EBA, como lo indicamos anteriormente se encuentra abandonada de asesoramiento y capacitación, así como también indicamos que no cuentan con el material educativo pertinente que debe ser proveído por el Ministerio de Educación (MINEDU), por lo que el desarrollo de la modalidad queda a la entera buena voluntad y responsabilidad del directivo y los docentes.

Entre las causas relacionadas a la problemática identificamos que una de ellas es la ineficiente estrategia de monitoreo a la práctica docente, que en la Institución educativa está generando ciertas dificultades para el buen desenvolvimiento del

docente en aula. La causa dos son escasos espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento, tenemos que formar círculos de interaprendizaje y formar comunidades profesionales de aprendizaje, para que los docentes asuman compromisos de formación continua, de esta manera desarrollarse profesionalmente en su práctica pedagógica, la tercera causa son los ineficientes criterios e indicadores para la evaluación de la práctica pedagógica en el aula esto a su vez está generando una evaluación muy superficial que se aplica al docente, se tiene que elaborar criterios e indicadores más precisos.

En ese sentido la problemática que se describe, está relacionada con la gestión del MAE, con incidencia en la práctica pedagógica de los docentes, que se desarrolla en el CEBA, y que ésta, no responde a las necesidades e intereses de aprendizaje, incidiendo en un deficiente empleo de estrategias para mejorar los logros de aprendizaje. Esta situación según Minedu (2014) se relaciona con el Marco del Buen Desempeño del Directivo en los dominios vinculados directa e indirectamente con los elementos arriba descritos.

### **1.3 Formulación del problema**

En concordancia a lo expresado líneas anteriores, el problema priorizado a nivel de Gestión Escolar en el CEBA “Martín de la Riva y Herrera” se plantea la siguiente interrogante. **¿De qué manera el adecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente fortalece la gestión curricular?**

### **1.4 Planteamiento de alternativa de solución**

En el CEBA “Martín de la Riva y Herrera” de Lamas de acuerdo a la dimensión monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE), implica la observación directa en aula al desarrollo de la práctica docente, el acompañamiento con la finalidad de aportar significativamente al desarrollo profesional docente y a la innovación pedagógica y la evaluación desde una perspectiva formativa, como una valoración del desarrollo pedagógico basado en evidencias y esto a su vez permitirá identificar las debilidades en cuanto al aprendizaje y el desarrollo de competencias para el ejercicio de la docencia (MED, 2008). De acuerdo a un diagnóstico desarrollado en la institución se ha identificado el principal problema que radica en el débil sistema de monitoreo, acompañamiento y evaluación en el desarrollo pedagógico lo cual impide el fortalecimiento de la gestión curricular.

Luego del análisis, la alternativa considerada la siguiente: Propuesta de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica pedagógica para el fortalecimiento de la gestión curricular.

**Tabla N° 01**

**Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones**

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Ineficiente estrategia de monitoreo a la práctica docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Objetivo específico</b></li> </ul> 1. Proponer acciones de monitoreo a la práctica docente.	<b>Monitoreo,</b> <b>Acompañamiento</b> <b>y Evaluación</b>	1. Conformación de equipos para la formulación y elaboración del plan MAE. 2. Organización y Ejecución de Taller de socialización del plan MAE. 3. Monitoreo mediante visitas al aula y la observación en pares.

			4.-Promover jornadas de reflexión para ir mejorando el Trabajo pedagógico.
Escasos espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo específico</b></li> <li>2. Proponer espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento docente.</li> </ul>	<b>Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visitas al aula con el fin de acompañar al docente, para brindarle asesoría interna.</li> <li>2. Formación de círculos de Aprendizaje.</li> <li>3. Jornadas de autoformación docente.</li> </ol>
Ineficientes criterios e indicadores para la evaluación de la práctica docente en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo específico</b></li> <li>3. Proponer criterios e indicadores para la evaluación de la práctica pedagógica en el aula.</li> </ul>	<b>Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Sistematizar el recojo de información de acuerdo a la ficha.</li> <li>2.- Diálogo con cada uno de los docentes.</li> <li>3.Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño a los Docentes.</li> <li>4.- Promover talleres de formación continua.</li> </ol>

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) hace mención lo siguiente: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63) El árbol de objetivos, que presentamos en el **Apéndice 3**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Conversión del problema en objetivo general
- Conversión de las causas en medios, que luego servirán para la construcción de objetivos específicos.

Tercer párrafo: Describir la relación entre la alternativa de solución y el ejercicio del liderazgo pedagógico.

Cuarto párrafo: Describir que la alternativa de solución evidencia respuesta a la situación del contexto que se ha desarrollado en el numeral 1.1

Quinto párrafo: Describir que la alternativa de solución involucra la participación democrática y reflexiva de los actores de la IE

Último párrafo: Describir los riesgos de la adopción de la propuesta de solución y, delimitación de brechas entre la situación actual y la propuesta de solución.

## **1.5 Justificación**

### **Justificación Práctica**

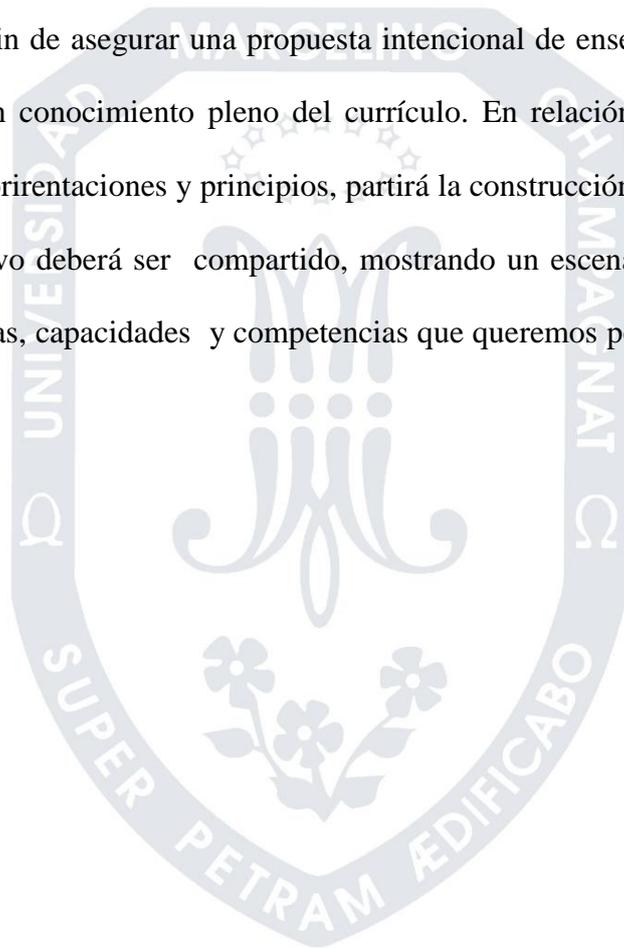
Aportará a consolidar las categorías relacionados con gestión del tiempo y de los espacios de reflexión y a establecer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación, como respuesta a los cambios, transformaciones y avances en el quehacer educativo, que conllevan a los docentes al desarrollo de las competencias para adaptarse a esos cambios que exige la sociedad.

### **Justificación Metodológica,**

Para lograr los objetivos de estudio, se acudirá al empleo de algunas técnicas de estudio, así por ejemplo la entrevista y su ejecución. Con ello se pretenderá recoger información adecuada sobre el proceso de la práctica pedagógica de los docentes. Así, el resultado del plan se apoyará en técnicas de investigación pertinentes para la situación problemática.

### **Justificación Social**

Se justifica porque mediante el presente plan de acción, contribuirá a mejorar la práctica docente y por consiguiente el rendimiento académico de los estudiantes, en base a la calidad y eficiencia sobre el proceso de formación permanente de los docentes. Desde la función directiva se debe ejercer el asesoramiento, orientación, seguimiento a fin de asegurar una propuesta intencional de enseñanza y aprendizaje en función a un conocimiento pleno del currículo. En relación a sus lineamientos basados en las orientaciones y principios, partirá la construcción de una visión cuyo modelo educativo deberá ser compartido, mostrando un escenario ideal futuro con las características, capacidades y competencias que queremos poner al alcance de los educandos.



## CAPÍTULO II

### REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

#### 2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

El presente plan de acción, necesita de estudios que forman parte de las experiencias similares, que aportan conceptos y conocimientos sobresalientes que enriquecen el trabajo, en el marco del estudio del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, en este sentido para favorecer la profundización del presente plan de acción, se realizó la búsqueda y revisión de los repositorios confiables como google académico, donde se encontraron 2750 resultados a cerca del acompañamiento, monitoreo y evaluación dadas en las siguientes Universidades: PUCP, UMCH, UPCH, UNAS, UCV, constituyendo fuentes de información importantes sobre conceptos y conocimientos que enriquecen el trabajo y que nos permite el estudio y comprensión del tema en el marco del MAE.

##### 2.1.1. Antecedentes nacionales

**Pacheco (2016)**, La investigación titulada “El acompañamiento Pedagógico de los Directores y el Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del Distrito de José Luís Bustamante y Rivero, Arequipa 2016”, concluye en la existencia de una relación de niveles elevados entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones Educativas de Educación Primaria del Distrito de José Luís Bustamante y Rivero. En dichos resultados se arroja que el personal a cargo de las Direcciones tienen un 67% (que representan a 4 directores) de alto nivel en el acompañamiento pedagógico, ya que alcanzó los dominios, competencias y

desempeño en el marco de buen desempeño del directivo como referencia al indispensable desempeño que se requiere desarrollar para el proceso de reforma de la escuela.

**Estrada J. (2016)**, La investigación titulada “Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para Mejorar la Práctica Docente en la Competencia comprende textos escritos del área de comunicación del VI ciclo de Educación Básica Regular de la Institución Educativa Técnico agropecuario Nicolás Goicochea Arellano del Distrito de Huaylillas, Provincia de Pataz- UGEL PATAZ- La Libertad, realizó un plan de acción desde un enfoque cuantitativo y cualitativo y como técnicas utilizó la ficha de observación y la entrevista a dos directores, 60 docentes y 120 estudiantes donde se obtiene la siguiente conclusión: En el aspecto de la planificación curricular el 50% de docentes tienen dificultad en realizar la planificación curricular en la que incluyen actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales.**

**Ortiz Hernández y Soza Téllez (2014)**, Nicaragua “Acompañamiento Pedagógico y su Incidencia en el Desempeño Docente en el Centro Escolar Emmanuel Mongalo y Rubio, Departamento de Managua Distrito III, Turno Vespertino en el Segundo Semestre del año 2014”. Realizó una investigación desde un enfoque correlacional y como técnicas la entrevista, encuesta y la revisión documental aplicadas a la directora, docentes y 45 estudiantes, obteniendo las siguientes conclusiones: la principal responsable de la dirección lleva a cabo la función de acompañamiento; sin embargo, en muchas de las ocasiones suele delegar la misma al inspector; además no

cuenta con un cronograma de acompañamiento lo que conlleva al incumplimiento con lo requerido por MINEDU, a ello se suma la carencia de instrumentos para la función y en cuanto a la comunicación con los docentes es deficiente debido a la falta de coordinación con los mencionados. Frente a todo ello cuenta con fortalezas en cuanto a la planificación por parte del personal docente, reflejando algunas debilidades en el desarrollo de algunas asignaturas como matemática, historia y física.

**Porras Ledesma (2016)**, Colombia “Acompañamiento Pedagógico como Estrategia para la Transformación de la Enseñanza de las Matemáticas con los Docentes de Básica Primaria de la Institución Educativa Manuel Beltrán”, realizó una investigación desde un enfoque investigación acción y/o investigación aplicada y como técnicas la cartografía social, la observación de clase, la observación no participante y un cuestionario, dichos instrumentos se aplicó a 14 docentes de básica primaria, obteniendo los siguientes resultados: En primer el planteamiento de la educación como un sistema de negociación que facilita la comprensión de los fenómenos de la realidad, involucrando a todos los sujetos para que tengan criterios compartidos, los cuales les permitan una mejor comprensión del entorno donde se desarrollan.

## **2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.**

### **Enseñanza.**

**Onrubia (1999)**, Plantea que la enseñanza es todas aquellas acciones que favorecen la adquisición de conocimiento, es una ayuda al proceso de aprendizaje. Acciones que son fundamentales para que los estudiantes construyan nuevos aprendizajes

significativos, sentidos y visiones de la realidad. Dichas ayudas tienen el objetivo de movilizar y transformar la estructura cognitiva del estudiante.

### **Aprendizaje.**

Para Bruner (1965). El aprendizaje es un proceso que requiere de situaciones activas, de relación y asociación para realizar representaciones. El aprendizaje es una construcción individual en la que el sujeto va encadenando significados de lo que lo rodea y los relaciona con los conocimientos ya existentes con el objetivo principal de ir más allá de la información provista.

**En palabras de Vygotsky (1997).** El aprendizaje aviva encadenamientos de procesos evolutivos que se dan solo cuando el sujeto está en interacción con las personas de su entorno. Se puede afirmar entonces que el aprendizaje es un proceso cognitivo que se da por las relaciones interpersonales ya sea con un par o con un objeto que tenga carga simbólica para el aprendizaje.

### **Acompañamiento Pedagógico.**

**Cavalli (2016)**, lo define como aquel conjunto de acciones que darán mejor soporte técnico y afectivo con el fin de contribuir en prácticas que promuevan las buenas prácticas en la comunidad educativa.

Todo ello busca contribuir en la construcción de competencias en las áreas cognitivas, actitudinales y procedimentales de todos los docentes comprometidos con su misión pedagógica.

### **Formación docente.**

**Gorodokin (2005).** Propone que la formación tiene que ver con la transformación del sujeto y que está encaminada hacia el saber-hacer, el saber obrar y el saber pensar, encontrándose en el intermedio de la educación y la instrucción.

La formación entonces, tiene que ver con la relación del saber con la práctica.

Para que se pueda dar la transformación en los aspectos cognitivos, afectivos y sociales del sujeto es necesario orientar el proceso a la estructuración.

### **Aprendizaje significativo.**

**Ausubel (1976),** plantea que los aprendizajes significativos son considerados como el proceso según el cual se relacionan conocimientos nuevos o información nueva con la estructura cognitiva existente en la persona que aprende y a partir de allí, a través de la interacción de la información, se generan nuevos aprendizajes.

### **Trabajo colaborativo.**

**Para Guitert et. al. (2000),** el trabajo colaborativo es una relación alterna entre un grupo de sujetos que participan activamente y exponen sus puntos de vista con el fin de comparar sus ideas y contribuir a la construcción de nuevo conocimiento. Los sujetos tienen la posibilidad de interactuar con otro adquiriendo más conocimientos que sí trabajarán intelectualmente. Es importante resaltar que para que el trabajo colaborativo se pueda dar, se deben dar algunas condiciones como, por ejemplo, que cada miembro del grupo cumpla con una función determinada para que entre todos puedan conformar una estructura organizada que favorezca la construcción conjunta.

### **Comunidades de aprendizaje.**

Las comunidades de aprendizaje (CDA) son una estrategia o modelo educativo que se viene desarrollando hace muchas décadas en diferentes países con excelentes resultados, nacen de las investigaciones de la práctica educativa y social para combatir el fracaso escolar.

**Vygotsky (1979)**, realiza un planteamiento donde precisa que el proceso de aprendizaje debe articular los procedimientos internos que se suscitan a partir de la interacción con las personas con las cuáles se relacionan ya que de ello depende el desarrollo de las habilidades sociales en la niñez.

### **Competencias.**

**Para Gilbert y Parlier (1992)**, las competencias son un conjunto de conocimientos, de capacidades de acción y de comportamientos estructurados en función de un objetivo y en un tipo de situación dada.

Según estos autores que una competencia es el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (ser) que se relaciona entre sí, permitiéndole al sujeto resolver actividades determinadas con éxito.

### **La entrevista.**

La entrevista individual es un contacto, planificado o no, entre el director y el docente.

Burton y Brucekerer, citado por Fermín, la presente como una conversación individual o como una reunión entre dos personas igualmente interesadas en mejorar una situación. En esta conversación se confrontan los puntos de vistas, opiniones, ideas, matizadas por las concepciones de los participantes.

### **Evaluación del desempeño docente.**

**María Antonieta Mera (2009)**, dice: “ la evaluación del desempeño, consiste en la identificación y medición de los objetivos de la labor que desempeña un individuo la forma en que se utiliza los recursos para cumplir esos objetivos y la gestión del rendimiento humano en las organizaciones”

### **Pedagogía.**

**Para Vascio (1990)**, la pedagogía se piensa como el saber teórico- pedagógico, realizada por los docentes por medio de la reflexión personal sobre su práctica, con el objetivo de transformarla en praxis pedagógica por medio de sus vivencias y los aportes de otras disciplinas y prácticas.

Se puede decir, entonces que la pedagogía no consiste en la transformación del saber, sino en la práctica pedagógica que favorece el desarrollo del conocimiento desde una concepción problematizadora, respondiendo a la pregunta ¿cómo educar? Y se caracteriza por la mirada crítica de la realidad.

### **Didáctica.**

Runge (2013), está de acuerdo con Díaz (1992) sobre la concepción de la didáctica y como una parte o subcampo de la pedagogía y que esta se ocupa de la reflexión sobre (enseñanza-aprendizaje), entendiendo la relación como una situación compleja entre docentes y alumnos, por los elementos que se ponen en juego en esta interacción (ideologías, creencias, vivencias, etc.) y retoma los aportes realizados por Johann (organización y formas de enseñanza y de otra, la didáctica como la forma de secuenciación de los contenidos(currículo).

Además, es de resaltar la preocupación por la organización del tiempo.

### **Monitoreo Pedagógico.**

Corresponde a procedimientos sistemáticos consistente en el procesamiento de la información orientado hacia la calidad en la educación cuyo base de partida se inicia en el salón de clases. También se define como un proceso que busca fortalezas y debilidades a fin de optimizar los fines educativos en base a la toma correcta de decisiones. (MINEDU, 2014, p.50).

Según la guía para la formulación del Plan de Monitoreo (2015) indica que el “Monitoreo Pedagógico del director consiste en levantar información sobre los aspectos relevantes de las prácticas priorizadas en los planes de mejora de la institución y de cada docente; particularmente, sobre aquellos aspectos relacionados con las necesidades más críticas” (MINEDU, 2015, p.9).

Podemos afirmar que monitoreo es el proceso de recoger información sobre la actividad educativa en el aula, que permita al directivo identificar las fortalezas, logros y dificultades mediante un trato holístico, utilizando estrategias y procesos que aspiran alcanzar la mejora de la enseñanza, mediante la observación, la valoración del trabajo en el aula y la reflexión conjunta.

Igualmente indicamos que monitoreo es el recojo de información en el aula, haciendo el seguimiento a los docentes, mediante el registro y análisis oportuno de los indicadores propuestos en el proceso educativo, que permita comprobar la calidad educativa, el logro de los aprendizajes y sus factores asociado. También podemos afirmar que monitorear es la labor técnica, que nos permite tomar decisiones sobre el análisis del contexto, la información del avance o cumplimiento de los objetivos, el

aprendizaje de los estudiantes y el desempeño de los docentes, para reportar resultados cualitativos y cuantitativos, proponer nuevas propuestas y alternativas de mejora de los aprendizajes.



## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, puesto que, como lo menciona Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. La presente investigación es educacional, y está dirigida a resolver problemas en la gestión de la educación; y aunque su aporte tiene un margen limitado de generalización, su impacto es efectivo en la gestión de la institución educativa.

Se especifica que el enfoque de la Investigación es cualitativo, siendo abierto, flexible y holístico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la investigación cualitativa “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

La presente investigación es educacional, busca resolver problemas en la gestión curricular; tiene como objeto de estudio el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica del docente en el aula; es una responsabilidad del directivo desde el punto de vista del liderazgo pedagógico para la mejora de la gestión curricular; su impacto es efectivo en la gestión del CEBA “Martín de la Riva y Herrera”.

De acuerdo a este tipo de investigación, se plantea el problema, luego se aplica la guía de entrevista, de acuerdo a las categorías y subcategorías, para luego recolectar,

analizar los datos y se construye la teoría para poder explicar el hecho objeto de estudio. Usa la entrevista como técnica de investigación para recoger información acerca y cuáles son sus expectativas del trabajo pedagógico que desarrollan los docentes.

### **3.2. Diseño de investigación**

Desde el punto de vista del diseño de estudio, es Investigación Acción Participativa. Según Roberts, como se citó en Hernández et al. (2014, p. 501) “En estos diseños se resuelven una problemática o implementan cambios, pero en ello intervienen de manera más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada, es por esto que se ha tenido en cuenta a todos los docentes y directivo de la Institución Educativa, quienes interactúan, analizan los fenómenos educativos de la práctica pedagógica, presentan propuestas de mejora e implementan estrategias de cambios de actuación para resolverlos para poder mejorar la labor docente, sus desempeños para el logro de los aprendizajes.



## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: “PLAN DE MONITOREO, ACOMPañAMIENTO Y EVALUACIÓN A LA PRÁCTICA DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR DEL CEBA MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA, DISTRITO DE LAMAS, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, 2018.**

#### **4.1. Plan de Acción.**

La presente propuesta del diseño del Plan de Acción forma parte del trabajo académico cuyo título es **“PLAN DEMONITOREO, ACOMPañAMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR DEL CEBA MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA , DISTRITO DE LAMAS, PROVINCIA DE LAMAS, REGIÓN SAN MARTÍN, 2018.** Aportará significativamente la mejora de la práctica docente con liderazgo pedagógico de tal forma fortalezca la mejora de los aprendizajes, según la información recogida en los diversos indicadores de la investigación realizada.

#### **4.1.1. Objetivos:**

##### **Objetivo General:**

Diseñar un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a la Práctica Docente para el fortalecimiento de la Gestión curricular del CEBA Martín de la Riva y Herrera, distrito de Lamas, provincia de Lamas, Región San Martín, 2018.

**Objetivos Específicos:**

**OE1:** Proponer acciones de monitoreo a la práctica docente.

**OE2:** Proponer espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento.

**OE3:** Proponer criterios e indicadores para la evaluación de la práctica docente en el aula.

**4.1.2. Participantes:**

La población estuvo constituida por los docentes de educación secundaria del ciclo avanzado del CEBA “Martín de la Riva y herrera” del distrito de Lamas, provincia de Lamas, Región San Martín.

La población objetivo en la presente propuesta está constituida de la forma siguiente:

- Docentes del ciclo avanzado de educación secundaria.
- Estudiantes del ciclo avanzado de educación secundaria.

Como muestra se tomó al total de 06 docentes los cuales fueron objeto de estudio del presente plan de acción.

**4.1.3. Acciones**

Las presentes acciones buscan responder a los objetivos de intervención, tanto al objetivo general, así como a los objetivos específicos.

**Tabla N° 02**

**Objetivos específicos y acciones propuestas**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
<p><b>Objetivo específico 1.</b> Proponer acciones de monitoreo a la práctica docente.</p>	<p>Ineficiente estrategia de monitoreo a la práctica docente.</p>	<p><b>Conformación de equipos para la Formulación y elaboración del plan MAE.</b> Los docentes participan directamente en la elaboración del Plan MAE a través de equipos de trabajo para involucrarse en su elaboración, deben tener conocimiento del currículo nacional, conocer las competencias, capacidades, estándares de aprendizaje y desempeños, al mismo tiempo se debe tener en cuenta las habilidades y competencias profesionales, plantear una serie de criterios e indicadores válidos que tienen que ser medibles concordantes con el marco del buen desempeño docente; esto nos permite proponer estrategias, elaborar matrices e instrumentos que permitan el recojo de información acerca de evidencias concretas del docente sobre su práctica pedagógica, también establecer metas de aprendizaje a través del diagnóstico para verificar el desenvolvimiento del docente en el aula, a través de ello establecer compromisos con los docentes.</p> <p><b>Organización y Ejecución de Taller de socialización del plan MAE.</b> Es necesario el involucramiento de todos los docentes en la implementación del MAE conjuntamente se debe diseñar un plan de acuerdo a las necesidades e intereses, con la participación activa de cada uno de ellos y rediseñar una ficha de monitoreo de acuerdo a las cinco rúbricas.</p> <p><b>Monitoreo mediante visitas al aula y la observación en pares.</b> Las</p>

	<p>visitas al aula deben servir para recoger información relevante (evidencias) sobre los desempeños de los docentes en cuanto al dominio de los procesos pedagógicos y cognitivos e interacciones pedagógicas con los estudiantes, y de acuerdo a los indicadores priorizados, conocer sus logros y fortalezas, así también identificar sus necesidades de formación la observación en pares debe servir para que los docentes que tengan necesidades puedan observar la ejecución de docentes expertos, a fin de registrar avances y corregir las que necesitan ser mejoradas; esto debe ayudar a generar motivación, mediante el trabajo colaborativo.</p> <p><b>Promover jornadas de reflexión para ir mejorando el Trabajo pedagógico.</b> A través de las jornadas de reflexión, podemos sistematizar la información recogida en visitas al aula, la observación en pares, la entrevista a los docentes y realizar un análisis en forma conjunta y sacar conclusiones de manera reflexiva para ayudar a ver las causas y sus necesidades formativas más urgentes para una mejora de la práctica pedagógica.</p>
--	---

<p><b>Objetivo específico 2.</b> Proponer espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento docente.</p>	<p>Escasos espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento.</p>	<p><b>1. Visitas al aula con el fin de acompañar al docente, para brindarle asesoría interna.</b> Se tiene previsto cuatro visitas por cada período bimestral una visita, para realizar la observación directa al docente sobre su práctica pedagógica y la interacción con los estudiantes, mediante una sesión de aprendizaje ( utilizar las fichas estandarizadas, así como las rúbricas del desempeño docente y el registro de evidencias), para ello el directivo debe tener en cuenta en que momento acompañarlo de preferencia después de la observación, brindar la asesoría y asistencia técnica personalizada de acuerdo a sus necesidades observadas.</p> <p><b>2. Formación de círculos de aprendizaje.</b> Son espacios de intercambio de experiencias para el personal directivo y docentes de la misma Institución espacio donde se profundizan temas de interés común sobre el desempeño o trabajo pedagógico, experiencias exitosas a través de la discusión y reflexión, y así obtener conclusiones o resultados positivos en bien de los actores para una mejora de la práctica pedagógica.</p> <p><b>3. Jornadas de autoformación docente.</b> Contribuye al fortalecimiento de las competencias docentes mediante la incorporación de conocimientos pedagógicos relevantes a fin de responder a las necesidades y cambios referentes al aprendizaje docente, esto se puede desarrollar mediante un listado de necesidades y demandas de aprendizaje docente.</p>
---	--	---

<p><b>Objetivo específico 3.</b> Proponer criterios e indicadores para la evaluación de la práctica docente en el aula.</p>	<p>Ineficientes criterios e indicadores para la evaluación de la práctica docente en el aula</p>	<p><b>1.-</b> Sistematizar el recojo de información de acuerdo a la ficha aplicada a los docentes sobre su práctica pedagógica en aula, a través de las rúbricas del desempeño docente. <b>2.-</b> Dialoga con cada uno de los docentes después de realizar el monitoreo, de esta manera los docentes asuman compromisos de cambio. <b>3.</b>Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño a los Docentes. <b>4.-</b> Promover talleres de formación continua de acuerdo a los cambios que se viene realizando en el currículo Nacional, de esta manera cada docente desarrolle su profesionalismo en las áreas de especialización.</p>
---	--	--

#### 4.1.4 Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones demanda el uso de determinadas técnicas e instrumentos, la calidad de estos condicionará el éxito de las acciones que ejecutaremos y por tanto el logro de los objetivos. Las técnicas e instrumentos nos servirán para el recojo y análisis de información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de Acción, se han seleccionado las siguientes.

**Tabla N° 03**

**Técnicas e instrumentos a utilizar**

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La entrevista.</b> La entrevista es una técnica de recopilación de información mediante una conversación profesional, con la que además de adquirirse información acerca de lo que se investiga, tiene importancia desde el punto de vista educativo.</li> <li>• <b>Árbol de Problemas.</b> Es una técnica que nos permite evidenciar las causas y efectos, de un problema priorizado en la Institución Educativa.</li> <li>• <b>Árbol de Objetivos.</b> Es un diagrama utilizado para definir criterios de evaluación de las distintas soluciones a un problema de acuerdo a los objetivos del plan de acción.</li> </ul>	<p><b>La guía de entrevista.</b></p> <p>Es un conjunto ordenado de preguntas estructuradas o elaboradas con la finalidad de recoger información acerca del tema objeto de investigación. Estas preguntas capacitan al entrevistador para descubrir la manera en que la gente discute y relaciona sus conocimientos, opiniones actitudes y atribuciones.</p> <p>Estructura de árbol de problemas.</p> <p>Estructura de árbol de objetivos.</p>

**4.1.5 Recursos humanos y materiales.**

Para la implementación de las actividades que se han señalado, es indispensable contar con determinados recursos humanos, técnicos y materiales. A continuación, se detallan los recursos que serán necesarios para la ejecución del Plan de Acción.

**Recursos humanos**

“Son los investigadores y los informadores fuentes directas, que participan directamente en alguna medida, en el proceso de la investigación. Participan en la implementación del plan MAE:

- el Sub director es el entrevistador.

- los docentes de la IE, son los informantes.

### **Recursos materiales**

Son los soportes físicos utilizados para llevar a cabo el diseño y desarrollo del proyecto de investigación. En el presente trabajo académico, se utilizará :

- una guía de entrevista impresa
- una carpeta Word para registrar la sistematización de la entrevista
- Impresoras
- papel tamaño A4.

#### **4.1.6 Presupuesto**

Cuando se elabora un trabajo académico, el presupuesto es un elemento especialmente importante, pues obviar algunos gastos, puede generar retrasos importantes en la investigación; los gastos pueden gestionarse a través de diversas vías, pero deben incluirse en el presupuesto, ya que esto permitirá una mejor organización de los tiempos y los procedimientos a seguir. Un presupuesto bien elaborado nos permitirá tener una mejor administración de los recursos e, incluso, dará tranquilidad al investigador. El presente plan de acción presenta el presupuesto, mediante cuadro que permite observar la correlación entre las estrategias, las acciones, el periodo de ejecución y los costos que se requieren para implementar la propuesta de solución.

**Tabla N° 04: Presupuesto**

ACCIONES		BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
MONITOREO	1.Conformación de equipos para la Formulación y elaboración del plan MAE.	Papel A4	Un Millar	28.00	Recursos propios
		Proyector multimedia	01	50.00	
	2.Organización y Ejecución de Taller de socialización del plan MAE.	Papel A4	Medio milla	14.00	Recursos COPAE
		Plumones	Dos cajas	25.00	
		Papelotes	10	5.00	
Cinta Makistape		03	5.00		
3.Monitoreo mediante visitas al aula y la observación en pares.	Cartulinas	03	3.00	Recursos Propios	
	Papel A4	Medio millar	14.00		
	Cuadernos	04	48.00		
	Lapiceros	04	4.00		
4.Promover jornadas de reflexión para ir mejorando el Trabajo pedagógico.	Folder	04	4.00	Recursos Propios	
	Refrigerios	09	405.00		
	Laptop	01	00.00		
	Proyector Multimedia	01	450.00		
	Papelotes	90	45.00		
	Cartulinas	36	36.00		
	Plumones	04 cajas	50.00		
Cinta makistape	06	30.00			
ACOMPANAMIENTO:	1.Visitas al aula con el fin de acompañar al docente, para brindarle asesoría interna.	Papel A4	Un millar	28.00	Recursos COPAE
		Lapiceros	Una caja	25.00	
cuadernos		04	48.00		
2.Formación de círculos de aprendizaje.	Laptop	01	00.00	Recursos propios	
	Multimedia	01	450.00		
	Papelotes	90	45.00		
	Plumones	02 cajas	25.00		
	Cinta makistape	02	10.00		

	<b>3.Jornadas de autoformación docente.</b>	Refrigerios	09	405.00	Recursos COPAE
		Papel A4	1 millar	28.00	
		Proyector multimedia	01	450.00	
		Laptop	01	00.00	
		cartulinas	20	20.00	
EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTE:	1.- Sistematizar el recojo de información de acuerdo a la ficha aplicada a los docentes.	Papel A4	Un millar	28.00	Recursos propios
		Lapiceros	Una caja	25.00	
		cuadernos	04	48.00	
		Laptop	01	00.00	
		Multimedia	01	450.00	
		Papelotes	90	90.00	
		Plumones	02 cajas	25.00	
	Cinta makistape	02	10.00		
	2.- Dialoga con cada uno de los docentes después de realizar el monitoreo.	Papel Bond A4	01 Millar	28.00	Recursos Propios
	3.Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño a los Docentes.	Papel Bond A4	01 millar	28.00	Recursos Propios
4.Promover talleres de formación continua de acuerdo a los cambios que se viene realizando en el currículo Nacional, de esta manera cada docente desarrolle su profesionalismo en las áreas de especialización.	Refrigerios	09	405.00	Recursos Propios	
	Papel A4	1 millar	28.00		
	Proyector multimedia	01	450.00		
	Laptop	01	00.00		
	cartulinas	20	20.00		
<b>TOTAL</b>			<b>4,381.00</b>		

#### 4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, que recoge todas las ideas desarrolladas y las ordena en la siguiente tabla. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visibilizar por cada objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, la duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones previstas.





RegiónSan Martín, 2018.	1.3 Monitoreo mediante visitas al aula y la observación en pares.	Subdirector, docentes en pares.	Humanos. Materiales. Papel A4, Cuadernos, Lapiceros, Folder.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	1.4 Promover jornadas de reflexión para ir mejorando el Trabajo pedagógico.	Subdirector, docentes y CONEI	Humanos. Materiales. Refrigerios, Laptop, Proyector Multimedia, Papelotes, Cartulinas, Plumones, Cinta Makistape.		x		x		x			x	



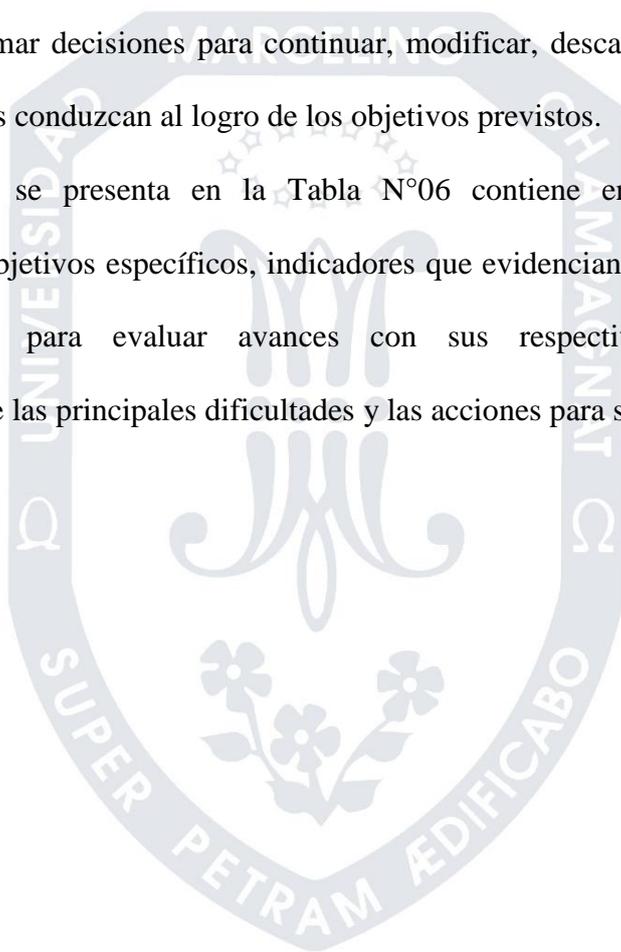




### **4.3. Matriz de monitoreo, acompañamiento y evaluación.**

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del Plan de Acción, nos permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N°06 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.



**Tabla N° 06.**

**Matriz de Monitoreo y Evaluación.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
<b>Objetivo específico 1.</b> Proponer acciones de monitoreo a la práctica docente	1.1.Conformación de equipos para la Formulación y elaboración del plan MAE.	Porcentaje de sesiones de trabajo para la elaboración del Plan MAE	100% de sesiones de trabajo para elaboración del plan MAE.			<b>X</b>	Control de asistencia de conformación de equipos y ficha de observación.	Docentes con poca predisposición de participación en el trabajo educativo.	Motivación permanente para la participación activa de los docentes a través del trabajo colaborativo, mediante certificaciones y/o resoluciones.

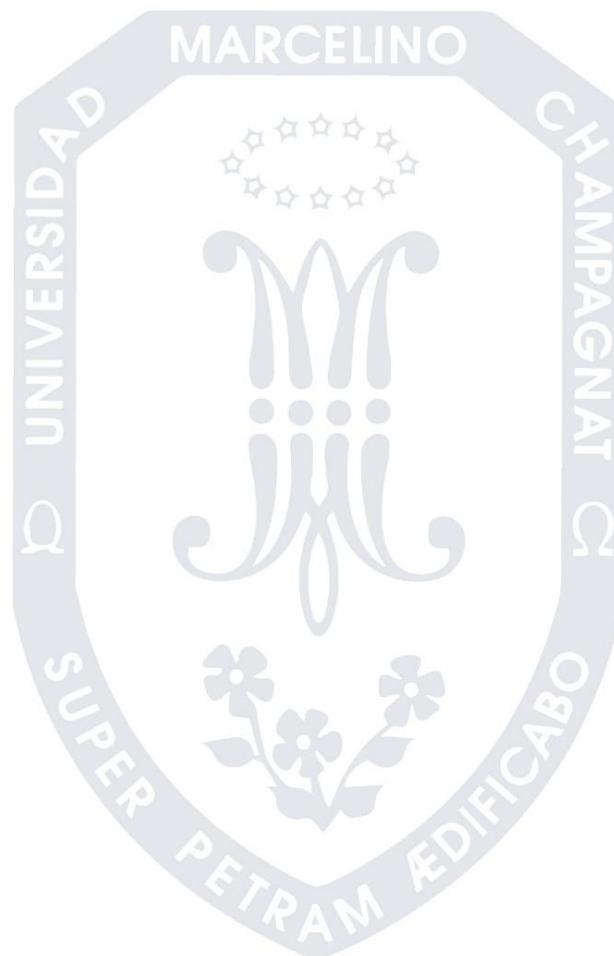
	1.2.Organización y Ejecución de Taller de socialización del plan MAE.	Porcentaje de Talleres de socialización del plan MAE.	100% Taller de socialización del plan MAE.			X	Ruta de trabajo, Control de asistencia. Cuaderno de campo.	Docentes con poco tiempo para desarrollar talleres, se dedican a otras actividades.	Reconocimiento de participación a los docentes por horas extracurriculares.
	1.3 Monitoreo mediante visitas al aula y la observación en pares.	Porcentaje de bimestres de la intervención del monitoreo mediante visitas al aula.	100% de los <b>bimestres</b>			X	Guía de entrevista. Ficha de observación,. Lista de cotejo	Existe cierta resistencia en cuanto al monitoreo por parte de algunos docentes.	Reconocimiento a docentes cuyos resultados del monitoreo se hayan ajustado a los objetivos académicos educativos.
	1.4. Promover jornadas de reflexión para ir mejorando el Trabajo	Porcentaje de sesiones de trabajo.	100% <b>sesiones de trabajo</b>				Plan de Trabajo. Ficha de observación. Cuaderno de campo.	Poca participación en jornadas de los docentes.	Reconocimiento de participación a los docentes.

	pedagógico.					X			
<b>Objetivo específico 2.</b> Proponer espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento docente.	2.1. Visitas al aula con el fin de acompañar al docente, para brindarle asesoría interna.	Porcentaje de visitas por cada periodo bimestral	100% <b>visitas por cada periodo bimestral</b>			X	Cuaderno de campo. Fichas de observación. Lista de cotejo	Existe cierta resistencia por algunos docentes en cuanto a las visitas en aula.	Acompañamiento y asesoramiento personalizado y permanente para la práctica pedagógica en el quehacer diario de los docentes.
	2.2. Formación de círculos de Aprendizaje.	Porcentaje de sesiones con los círculos de aprendizaje formados.	100% sesiones en cada bimestre con los círculos de aprendizaje.			X	Control de asistencia. Acta de conformación del CIAG.	Poca participación de los docentes en los CIAG	Capacitación y reconocimiento por la participación total de los docentes en los CIAG.

	2.3. Jornadas de autoformación docente.	Porcentaje de jornadas de trabajo colegiado para la planificación curricular.	100% jornadas de trabajo colegiado para la planificación curricular.			X	Control de asistencia. Cuaderno de campo.	Poca participación de los docentes en jornadas de autoformación.	Capacitación y reconocimiento a docentes con predisposición de participación en autoformación.
<b>Objetivo específico 3.</b>	3.1. Sistematizar el recojo de información de acuerdo a la ficha.	Porcentaje de la sistematización de la información de acuerdo a la ficha.	100% <b>sistematizaciones de información por mes</b>			X	Ficha de observación. Ficha de rúbricas. Cuaderno de campo.	Poca aplicación de evaluaciones a los docentes.	Socializar con los interesados en forma personal o conjunta los resultados de la información obtenida.
docente en el aula.	3.2. Dialoga con cada uno de los docentes.	Porcentaje de autoevaluaciones de los docentes. Porcentaje de entrevistas a los	100% autoevaluaciones de los docentes. 100% entrevistas a los docentes sobre conocimientos de sus				Cuaderno de campo. Ficha de visita. Ficha de autoevaluación.	Poco participativos en el dialogo.	Socialización de la evaluación mediante a una comunicación asertiva.

		docentes sobre conocimientos de sus necesidades formativas.	necesidades formativas.			X			
	3.3. Realizar periódicamente evaluaciones del desempeño a los Docentes.	Porcentaje de evaluaciones periódicas a 06 docentes por bimestre	100% Evaluaciones periódicas a 06 docentes por bimestre			X	Ficha de observación. Ficha de rubricas. Cuaderno de campo.	Docentes reacios a la evaluación.	Evaluaciones continuas con socialización de resultados.
	3.4. Promover talleres de formación continua.	Porcentaje de talleres con los 06 docentes y subdirector.	100% talleres con los 06 docentes y subdirector.			X	Parte de asistencia. Cuaderno de campo. Rutas de trabajo.	Poca participación de los docentes en talleres.	Talleres acordes a la necesidad de formación continua de los docentes predispuestos a la participación en

									formación continua.
--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------



#### 4.4. Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que presentamos, ha sido sujeta de valoración en sus potencialidades, por medio del método de criterio de especialistas. Para ello, un especialista en gestión escolar y liderazgo pedagógico ha procedido a valorar la propuesta a través de la administración de la ficha de consulta, que contiene los siguientes aspectos de valoración: factibilidad, aplicabilidad, generalización, pertinencia, validez y originalidad.

##### 4.4.1 Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido los siguientes resultados:

**Tabla N° 07.**

##### **Resultados de validación**

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Muy bueno	Bueno	Regular
Factibilidad	Viabilidad de aplicación del Plan de Acción que se presenta.		X	
Aplicabilidad	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros		X	
Generalización	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes		X	
Pertinencia	Correspondencia del Plan de		X	

	Acción a las necesidades educativas del contexto específico			
Validez	Congruencia entre la propuesta del Plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.		X	
Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.		X	

Los resultados obtenidos están en conformidad a los indicadores establecidos en la Ficha de Autoevaluación y Evaluación del Informe del Trabajo Académico: Plan de Acción para el Liderazgo Pedagógico, adaptado por la Universidad Marcelino Champagnat –UMCH – para la certificación del Título de Segunda Especialidad con mención en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, además de haber resuelto las sugerencias dadas por el revisor del trabajo académico asignado por la UMCH

## REFERENCIAS

- *Carvajal, L. (2013). Colombia. Los recursos humanos en la investigación científica. Recopilado de <https://www.lizardo-carvajal.com/los-recursos-en-la-investigacion-cientifica-y-sus-clases/>.*
- *Consejo Nacional de Educación. (2006). Proyecto Educativo Nacional al 2021. La educación que queremos para el Perú. Lima – Perú. (P. 44 – 45).*
- *Day 2010. Citado por Bolívar; López y Murillo 2013. Liderazgo pedagógico del Directivo. Recuperado en el texto módulo 5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. MINEDU, 2017.*
- *El peruano. 2007. Lima – Perú. Normas Legales. Ley de Carrera Pública Magisterial N° 29062.*
- *El peruano. 2012. Lima – Perú. Normas Legales. Ley de reforma Magisterial N° 29944.*
- *El peruano. (2017). Lima – Perú. Normas Legales. RM N° 0657-2017. Orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica.*
- *Ferro. (2017). Perú. Estudio referido a “Desempeño Directivo y acompañamiento pedagógico en la IE N° 1179 – Tomás Alva Edison. San Juan de Lurigancho”*
- *García, (2012). Citado por el Minedu 2017 en el texto módulo 5. Pág. 45. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente.*
- *Gobierno Regional de San Martín, (2007. P. 13). Dirección Regional de Educación de San Martín. Moyobamba. Proyecto Educativo Regional, Región San Martín 2005 – 2021.*

- *Hernández, (2014) México. Metodología de la Investigación. Sexta edición. Editora. McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. 2014.*
- *Leithwood et. Al. (2006). Citado por murillo 2010. Recopilado en el Marco del Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. 2014.*
- *Ministerio de Educación – UPCH. (2014). Modulo I. Acompañamiento pedagógico. P. 15).*
- *Ministerio de Educación, (2008), p. 10. Citado 2017. Texto módulo 5. Monitoreo, Acompañamiento y evaluación de la práctica docente. P. 58 - 59.*
- *MINEDU. (2017). Módulo 5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. p.59). Lima. Perú. MINEDU.*
- *Murillo (2006). pág. 16. Citado en el Marco del Buen Desempeño Directivo.2014.*
- *Navarro. México. UNAM. El trabajo colegiado, una experiencia que comparte inquietudes, metas y logros. Recuperado de [http://memoria.cch.unam.mx/tmp/pdfarticulo/41/Carlota\\_Francisca\\_Navarro\\_Leon\\_0913\\_1380678338.pdf](http://memoria.cch.unam.mx/tmp/pdfarticulo/41/Carlota_Francisca_Navarro_Leon_0913_1380678338.pdf).*
- *Nicol. 2010. citado en Educar chile. S.f. (2011). Módulo 5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. MINEDU. 2017.*
- *Ortiz y Soza. (2014). Nicaragua. Realizó el estudio “Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua- Nicaragua”. Recopilado del repositorio.unan.edu.ni/708/1/47902.pdf · Archivo PDF. mediante <https://studylib.es/doc/5253407/acompañamiento-pedagógico-y-su-incidencia-en-el-desempeño>.*

## APÉNDICES

### Apéndice

#### Matriz de Consistencia

DIRECTIVO: ALBERTO LUNA PINEDO

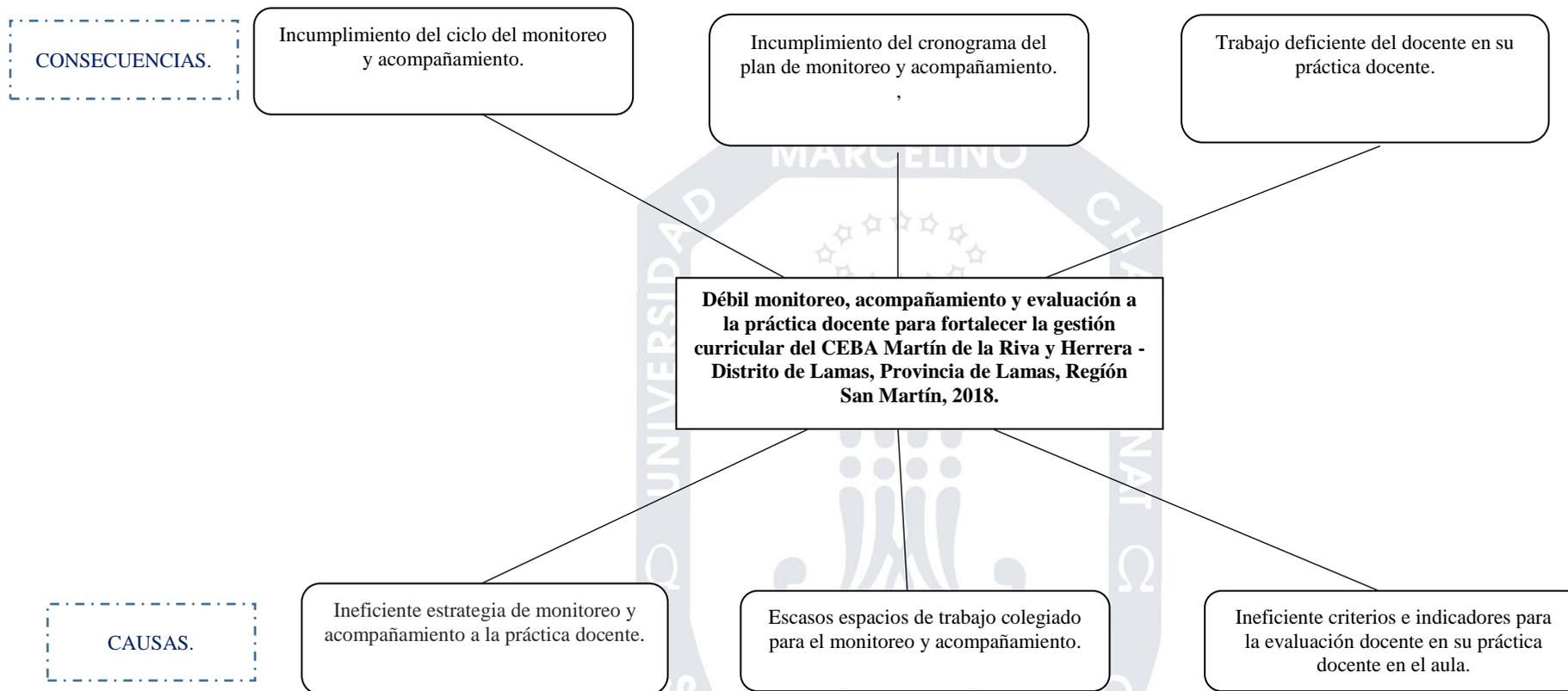
TÍTULO DEL PLAN DE ACCIÓN: PLAN DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN A LA PRÁCTICA DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR DEL CEBA MARTÍN DE LA RIVA Y HERRERA, DISTRITO DE LAMAS, PROVINCIA DE LAMÁS, REGIÓN SAN MARTÍN, 2018.

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivos específicos	Método
Débil monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente impide el fortalecimiento de la gestión curricular del CEBA Martín de la Riva y Herrera, distrito de Lamas, provincia de Lamas, Región San Martín, 2018.	¿De qué manera el adecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente fortalece la gestión curricular.?	Propuesta de un plan de monitoreo, de acompañamiento y evaluación a la práctica docente para el fortalecimiento de la gestión curricular.	Diseñar un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a la práctica docente para fortalecer la Gestión Curricular del CEBA Martín de la Riva y Herrera, distrito de Lamas, provincia de Lamas, Región San Martín, 2018.	<p><b>OE1:</b> Proponer acciones de monitoreo a la práctica docente</p> <p><b>OE2:</b> Proponer espacios de trabajo colegiado para el acompañamiento.</p> <p><b>O3:</b> Proponer criterios e indicadores para la evaluación de la práctica pedagógica en el aula.</p>	<p><b>Enfoque:</b> Investigación cualitativa.</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada.</p> <p><b>Diseño:</b> Investigación acción participativa.</p> <p><b>Técnicas:</b> Entrevista-Árbol de Problemas-Árbol de Objetivos</p> <p><b>Instrumentos:</b> Guía de entrevista.</p>

### Apéndice

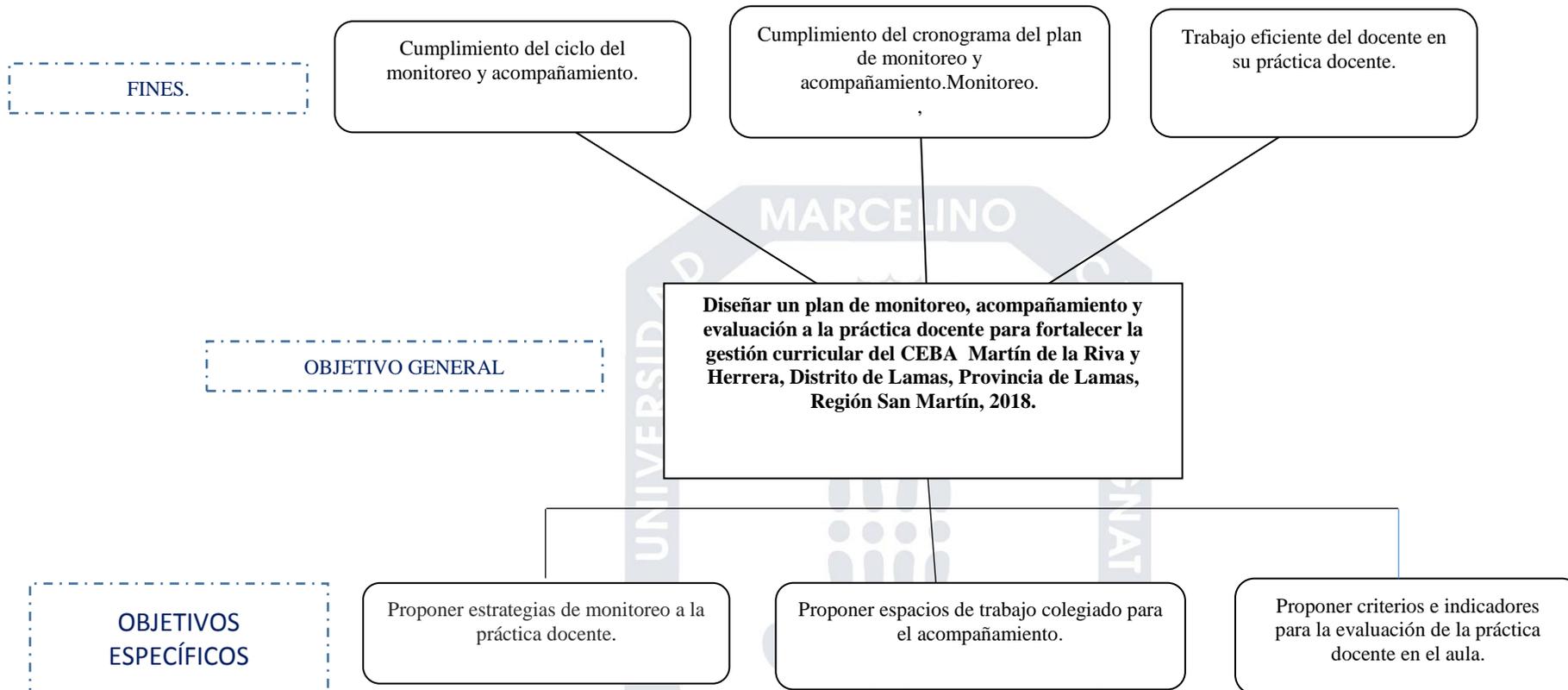
### Árbol de problemas

### ÁRBOL DE PROBLEMA DEL CEBA MRyH- LAMAS



### Apéndice

#### ÁRBOL DE OBJETIVO DEL CEBA MRvH- LAMAS



## Apéndice

### Instrumentos

#### GUIA DE ENTREVISTA

Estimado colega le presentamos a continuación una guía de entrevista que deberá ser respondida con la sinceridad que le caracteriza. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

#### **Categoría 01: Monitoreo.**

1. ¿Por qué cree usted que el monitoreo es necesario realizarlo en el aula?

.....  
.....  
.....

2. ¿Qué estrategias debería utilizar el directivo para un adecuado y pertinente monitoreo al docente en el aula?

.....  
.....  
.....

3. ¿Para qué cree usted que servirá la sistematización de los resultados del monitoreo en el aula?

.....  
.....  
.....

**Categoría 02: Acompañamiento.**

4. ¿Por qué cree usted que es importante compartir experiencias con el apoyo del directivo?

.....  
.....  
.....

5. ¿En qué medida el apoyo del directivo te permite una reflexión de la práctica docente?

.....  
.....  
.....

6. ¿Cuáles deberían ser las estrategias de acompañamiento para potenciar la práctica pedagógica?

.....  
.....  
.....

**Categoría 03: Evaluación del desempeño docente.**

7. ¿En qué momento le gustaría a usted realizar la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica?

.....  
.....  
.....

8. ¿Considera usted necesario recibir la implementación y/o capacitación sobre estrategias de procesos pedagógicos y didácticos?

.....

.....

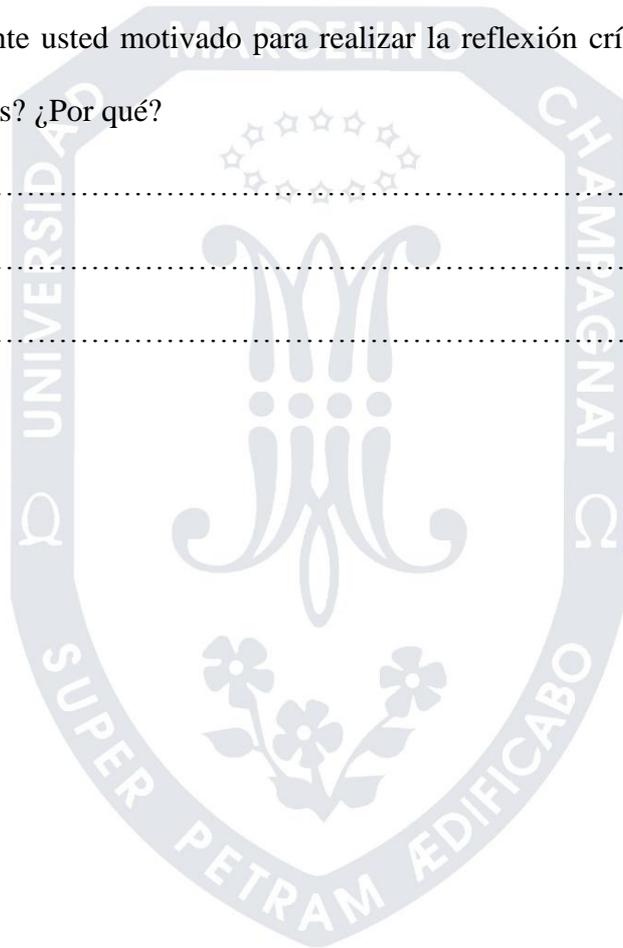
.....

9. ¿Se siente usted motivado para realizar la reflexión crítica fuera de horario de clases? ¿Por qué?

.....

.....

.....



**Apéndice**

**Evidencias de las acciones realizadas**

**CATEGORÍA: MONITOREO**

Entrevista		
Pregunta 1: ¿Por qué cree usted que el monitoreo es necesario realizar en el aula?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
D.1: Porque permite que el docente realice sus actividades de manera organizada, secuencial y de acuerdo a lo planificado en la programación y unidades didácticas.	Importancia del monitoreo	Monitoreo.
D.2: Porque la persona que monitorea puede ver posibles deficiencias que a veces no son percibidas por el docente. También valorar a docentes que realizan bien su trabajo.		
D.3: Es necesario que se corrijan algunas falencias que se nos pueden pasar en el aula.		
D.4: Para que nos hagan ver nuestros errores e ir mejorando y así ser muy responsables cada día.		
D.5: Para que el profesor conozca sus errores y de esa manera ponga más interés y mejore su trabajo.		
D.6: Porque es un soporte para el facilitador y evitar errores en nuestro trabajo.		
Entrevista		
Pregunta 2: ¿Qué estrategias debería utilizar el directivo para un adecuado y pertinente monitoreo al docente en el aula?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
D.1: El monitoreo por parte del directivo debe ser de manera asertiva, orientadora para mantener en forma secuencial	Estrategias de monitoreo.	Monitoreo.

<p>el trabajo del docente.</p> <p>D.2: Debe ser un directivo empático con un trato horizontal, orientador.</p> <p>D.3: Después del monitoreo una conversación personal sobre las observaciones a superar por tal o cual docente.</p> <p>D 4: Apoyar en las sesiones de aprendizaje y promover en el aula mejoras en el aprendizaje.</p> <p>D.5: Apoyar el trabajo del docente para mejorar el aprendizaje en los estudiantes.</p> <p>D.6: Debe brindar un soporte pedagógico para el facilitador.</p>		
---	--	--

Entrevista		
Pregunta 3: ¿Para qué cree usted que servirá la sistematización de los resultados del monitoreo en el aula?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
<p>D 1: Para verificar el avance pedagógico que realiza el docente y poder orientarlo o asesorarlo permanentemente.</p> <p>D 2: Para saber las fortalezas y debilidades de sus docentes y prevenir las amenazas y aprovechar las oportunidades a favor de brindar una educación de calidad.</p> <p>D 3: Para mejorar el trabajo y estrategias.</p> <p>D.4: Para ver nuestros resultados de nuestros trabajos en el aula.</p> <p>D.5: para mejorar nuestra sesión de aprendizaje.</p> <p>D 6: Porque nos brinda mayor facilidad para la enseñanza aprendizaje.</p>	Sistematización de resultados.	Monitoreo.

**CATEGORÍA: ACOMPAÑAMIENTO**

Entrevista		
Pregunta 4: ¿Por qué cree usted que es importante compartir experiencias con el apoyo del directivo?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
<p>D1: Es importante porque permite recibir las orientaciones pedagógicas actualizadas del directivo y su experiencia como profesional.</p> <p>D 2: Porque la labor directiva en su función pedagógica debe conocer, valorar y orientar la práctica docente para optimizarla.</p> <p>D.3: De esta manera se comparte saberes por ende mejorará el trabajo en el aula.</p> <p>D.4: Yo creo que el apoyo y la experiencia que tiene el directivo, más del docente mejoraría el trabajo en las aulas.</p> <p>D 5: Es importante compartir experiencias porque de esa manera aprendemos más.</p> <p>D 6: Porque la experiencia de ambos hace que las sesiones sean prácticas en el aula.</p>	Importancia del acompañamiento.	Acompañamiento.

Entrevista		
Pregunta 5: ¿En qué medida el apoyo del directivo te permite una reflexión de la práctica docente?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría

<p>D 1: Porque ayuda a mejorar nuestro trabajo pedagógico y tener mejor resultado con los estudiantes.</p> <p>D.2: Él puede detectar ciertas falencias que no es percibido por el docente en su autoevaluación.</p> <p>D.3: Porque escuchar una sugerencia para mejorar siempre es correcto.</p> <p>D.4: Para ver en que estamos errando y así evitar equivocarnos en lo mismo.</p> <p>D. 5: Para ver en que estamos errando y no incidir en lo mismo.</p> <p>D.6: En que la experiencia hace muchas veces reflexionar sobre algunas dificultades que uno puede cometer.</p>	<p>Reflexión de la práctica docente..</p>	<p>Acompañamiento.</p>
<p>Entrevista</p>		
<p>Pregunta 6: ¿Cuáles deberían ser las estrategias de acompañamiento para potenciar la práctica pedagógica?</p>		
<p>Respuesta de los docentes</p>	<p>Subcategoría</p>	<p>Categoría</p>
<p>D 1: Debe trabajarse con un alto nivel de comunicación y afecto al docente para motivar un trabajo asertivo del docente.</p> <p>D.2: Trabajo en equipo- Capacitaciones trato empático- horizontal</p> <p>D.3: Debería ser temporal con la certeza que las sugerencias serían constructivas.</p> <p>D.4: Que sea en forma permanente, dialogar siempre con el docente.</p> <p>D5: Tener capacitaciones constantemente.</p> <p>D 6: Debe ser de acuerdo a las áreas de desarrollo, con proyectos, sesiones de aprendizaje y/o módulos.</p>	<p>Estrategias de acompañamiento.</p>	<p>Acompañamiento.</p>

**CATEGORÍA: EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE.**

Pregunta 7: ¿En qué momento le gustaría a usted realizar la reflexión crítica sobre su práctica pedagógica?

Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
D 1: Después de haber sido monitoreado. D 2: Al terminar el monitoreo y Acompañamiento. D 3: En hora del recreo. D 4: En hora extracurricular. D 5: Después de haber sido monitoreado. D 6: En hora de recreo.	Reflexión crítica.	Evaluación del desempeño docente.
Entrevista		
Pregunta 8: ¿Considera usted necesario recibir la implementación y/o capacitación sobre estrategias de procesos pedagógicos y didácticos?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
D 1: Lo más pronto posible para desarrollar nuestro trabajo eficientemente. D 2: Es necesario para actualizarnos en enfoques por competencias. D 3: Para dosificar nuestro tiempo en relación a las horas establecidas en el horario. D 4: Si es necesario para poder hacer nuestro trabajo planificada mente. D 5: La capacitación es importante y necesaria para actualizarnos. D 6: Debemos conocer estrategias para promover el involucramiento de los estudiantes.	Estrategias de procesos pedagógicos y didácticos.	Evaluación del desempeño docente.
Entrevista		
Pregunta 9: ¿Se siente usted motivado para realizar la reflexión crítica fuera del horario de clases? ¿Por qué?		

Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
<p>D 1: Para mí es un poco tedioso porque tengo otra actividad laboral.</p> <p>D 2: Se debe realizar en horario de trabajo porque en otro momento no tenemos tiempo.</p> <p>D 3: Se debe planificar espacios de reflexión en horarios extracurriculares porque no debemos afectar las horas efectivas.</p> <p>D 4: No me siento motivado porque afecta mis intereses.</p> <p>D 5: Excelente la pregunta porque va a mejorar mi trabajo profesional.</p> <p>D 6: Si me siento motivado porque vamos a mejorar nuestro trabajo profesional, no debemos afectar horas efectiva, debemos hacer un esfuerzo.</p>	<p>Reflexión crítica.</p>	<p>Evaluación del desempeño docente.</p>



