

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA DESARROLLA HABILIDADES COMERCIALES EN EL CICLO BÁSICO DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA “VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE” DEL DISTRITO DE TRUJILLO - UGEL 03 NOR OESTE – LA LIBERTAD.

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO

MESTANZA DE LA CRUZ, Rosario del Pilar

La Libertad – Perú

2018

Índice

Introducción.....	1
1. Identificación de la Problemática.....	3
1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE.....	3
1.2 Formulación del Problema Identificado.....	6
2. Diagnóstico.....	8
2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados	8
2.1.1 Resultados cuantitativos	8
2.1.2 Resultados cualitativos	8
2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE, Compromisos de Gestión Escolar y el MBD Directivo.....	9
3. Caracterización de Rol como Líder Pedagógico.....	13
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución.....	16
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada.....	19
5.1 Marco Conceptual.....	19
5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación.....	19
5.1.1.1 Monitoreo pedagógico.....	19
5.1.1.1.1 Definición de monitoreo pedagógico.....	19
5.1.1.1.2 Estrategias de monitoreo pedagógico.....	19
5.1.1.1.3 Instrumentos para el monitoreo pedagógico.....	20
5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico.....	20
5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento pedagógico.....	20
5.1.1.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico.....	21
5.1.1.3 Evaluación.....	22
5.1.1.3.1 Definición de evaluación.....	22
5.1.1.3.2 Instrumentos de evaluación.....	22
5.1.2 Módulo.....	22
5.1.2.1 Enfoque del módulo	23
5.1.2.1 Capacidades.1 Terminales.....	23
5.1.2.1.2 Contenidos.....	23
5.1.2.1.3 Criterios de evaluación.....	23
5.1.2.1.4 Prácticas pre profesionales.....	23
5.1.3 Competencia.....	23
5.1.3.1 Definición de competencia.....	24

5.1.3.2 Contextualización de la unidad de competencia.....	24
5.2 Experiencia Exitosa.....	24
6. Diseño del Plan de Acción	26
6.1 Objetivos.....	26
6.1.1 Objetivo general.....	26
6.1.2 Objetivos específicos.....	26
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	26
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	30
8. Presupuesto.....	34
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.....	36
10. Lecciones Aprendidas.....	38
Referencias.....	39
Apéndices.....	40

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Árbol de problemas.....</i>	<i>05</i>
<i>Figura 2. Análisis de resultados del diagnóstico.....</i>	<i>12</i>
<i>Figura 3. Característica del Rol como Lídere Pedagógico.....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 4. Matriz de Plan de Acción2.....</i>	<i>28</i>
<i>Figura 5. Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción.....</i>	<i>32</i>
<i>Figura 6. Riesgos y medidas adoptarse del plan de acción.....</i>	<i>33</i>
<i>Figura 7. Presupuesto de Plan de Acción.....</i>	<i>34</i>

Introducción

El presente trabajo académico denominado informe de monitoreo, acompañamiento y evaluación para mejorar la práctica docente en las habilidades Comerciales del Centro de Educación Técnico Productiva Víctor Raúl Haya de La Torre del distrito de Trujillo, Provincia de Trujillo - UGEL 03 Nor Oeste – La Libertad, corresponde al producto final del proceso de formación sobre buenas prácticas y plan de acción del Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, Ítem 04 – La Libertad.

El trabajo académico ha sido realizado porque expresa la finalidad de la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico que es la de fortalecer competencias y desempeños de los directivos de IIEE públicas para incrementar su idoneidad y capacidad para evaluar, dar soporte a sus equipos docentes y mejorar las condiciones institucionales de la Escuela que favorezcan la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Así mismo, es un aprendizaje y una herramienta para implementar de manera complementaria los tres pilares de política del Sector: Modernizar la gestión de la Institución Educativa, Revalorar la carrera del directivo y Mejorar los aprendizajes y se ejecuta sobre las mismas competencias del directivo establecidas en el MBDD

El trabajo académico se elaboró respetando la secuencia de actividades para el logro de las competencias establecidas. Se priorizaron problemas a partir del análisis de la realidad de la institución educativa, del contexto, las políticas y normatividad vigente haciendo uso óptimo de los recursos como una manera efectiva de responsabilizarse por los resultados de los aprendizajes planificando alternativas de solución. Estas alternativas de solución se tomaron de manera informada y contextualizada, a partir de prioridades establecidas y evidencias recogidas en el entorno institucional, familiar y social. La alternativa de solución priorizada (MAE) permite al directivo gestionar el clima institucional promoviendo la participación y la convivencia democrática, acompañar y evaluar el desempeño docente desde su rol de líder pedagógico, impulsando la reflexión crítica para la mejora continua de los procesos pedagógicos.

El trabajo académico presenta cinco partes bien definidas y sustentadas. La primera parte corresponde a los acápites uno y dos que se refieren a la identificación de la problemática a partir de un análisis y caracterización del contexto socio – cultural de la Institución Educativa y la definitiva formulación del problema, sustentado en los resultados de la aplicación de los instrumentos cualitativos y cuantitativos del diagnóstico.

Una segunda parte, que corresponde a los acápites tres y cuatro, sustenta el accionar de los directores como parte de su rol de líderes pedagógicos y su preocupación por el mejoramiento de los aprendizajes que involucre el compromiso de toda la comunidad educativa. Esto se expresa en el planteamiento y sustentación de los alcances del monitoreo, acompañamiento y evaluación pedagógicos como alternativa de solución.

La tercera parte corresponde al acápite cinco, que presenta la sustentación teórica de la alternativa de solución priorizada, es decir, la definición, estrategias de aplicación, tipos, métodos e instrumentos del monitoreo, acompañamiento y evaluación. Se hace referencia además, al área curricular involucrada, las estrategias metodológicas y recursos para desarrollar la competencia, culminando con la indicación de alguna experiencia exitosa.

Una cuarta parte toca los acápites seis y siete referidos al Diseño del Plan de Acción partiendo del Objetivo general y específicos y la presentación de la Matriz del Plan de Acción y el Plan de Monitoreo y Evaluación de dicho plan. Como parte última, correspondiente a los acápites ocho, nueve y diez, se presenta un cuadro general del Presupuesto requerido para la implementación del plan de acción con la descripción del proceso que comportó su elaboración. Se culmina esta parte con el enunciado de algunas lecciones aprendidas a lo largo de la elaboración del presente trabajo académico a modo de reflexión y auto evaluación final.

1. Identificación de la problemática

1.1. Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE

El Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre” está ubicado en la Calle Uranio Mz. "V" Lote 02 de la Urbanización San Isidro, distrito de Trujillo, Provincia Trujillo, Región La Libertad. Se encuentra en una zona urbana de tránsito accesible para todos con pistas asfaltadas y con la debida señalización. La población demanda una oferta formativa que responda a sus intereses laborales de corto y mediano plazo. Así mismo, requiere de servicios formativos complementarios y de asesoría comercial y micro empresarial.

El local del Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre” es propio y de material noble solamente en la pared del frontis de ingreso, las demás paredes son de adobe y los techos de calamina reforzada. El inmueble está distribuido de la siguiente manera: Un ambiente administrativo con uso de la Dirección, tres ambientes contiguos en el primer piso con uso pedagógico, un ambiente libre para futura sala de reuniones. Cuenta con ambientes pre-fabricados para uso de los SS.HH. y de habitaciones para la guardianía. Cuenta además, con un terreno para las actividades de biohuerto y proyectos ecológicos, en espera de construcciones definitivas futuras.

Actualmente el Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre” brinda servicio formativo en los ciclos básico, con una docente nombrada y tres docentes contratados, con una población escolar mixta de aproximadamente 100 estudiantes entre los 14 y 60 a más años de edad, distribuidos en cuatro módulos formativos. Los alumnos que frecuentan el Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre” no pertenecen solamente a la urbanización San Isidro, sino también a las urbanizaciones y asentamientos humanos colindantes. Las actividades educativas y administrativas se realizan en partir de las 13:00 pm hasta las 20:00 pm. Los padres y madres de familia de los alumnos son muy pocas por que asisten personas mayores de edad.

La urbanización San Isidro está ubicada en una zona marginal emergente y cuenta con las principales actividades económicas y comerciales principalmente de gestión familiar y micro empresarial. Cuenta con los principales servicios básicos: agua potable, desagüe, luz eléctrica, telefonía móvil, señal de cable tv y seguridad ciudadana.

La relación con la comunidad no ha sido siempre cordial, pues se han tenido problemas con los vecinos contiguos por la inscripción, regularización y uso educativo del terreno del Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre”. Actualmente la relación es más cordial por la valoración del servicio formativo que responde a las demandas de la población.

Se cuenta con las organizaciones internas a la IE que promueven la participación de toda la comunidad educativa en proyectos desde su ámbito que les corresponde, caminando a alcanzar un solo objetivo que es el logro de mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.

1.2 Formulación del problema identificado

Después de haber analizado un monitoreo permanente al trabajo de las docentes en el aula taller y además de haber analizado la documentación sobre la oferta formativa en su cuadro de contenidos y estrategias comerciales y de los resultados de los instrumentos aplicados en el diagnóstico, se formuló el siguiente problema: “Nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia desarrolla habilidades comerciales de los estudiantes de los diversos módulos del ciclo básico del Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de Trujillo – Ugel 03 Nor Oeste - La Libertad”

Una de las causas que ha provocado este problema es el bajo nivel de conocimiento empresarial y habilidades comerciales de los docentes, pues no aplican las nuevas tendencias y demandas del mercado laboral. El factor que se relaciona con esta causa es el de gestión curricular, que se evidencia en la limitada preparación en las habilidades comercial de los docentes. Todo esto ha provocado aprendizajes teóricos o mecánicos y la elaboración de los productos y servicios poco competitivos.

Otra de las causas es el escaso nivel de lenguaje técnico comercial de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre”. El factor que se relaciona a esta causa es también la de gestión curricular, es decir, la poca experiencia comercial de los docentes. Todo esto ha generado una limitada comprensión de los contenidos y potencialidades de los diversos productos elaborados ya que los estudiantes no tienen motivación porque no se toma en cuenta sus intereses, necesidades y sus estilos de aprendizaje.

Una tercera causa del problema es la poca experiencia comercial y/o empresarial de los docentes que enseñan a elaborar los productos. El factor relacionado con este problema es el Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente vinculado a la estrategias y contenidos empresariales en los diversos módulos desarrollados. Esto ha generado que los aprendizajes sean poco significativos y los productos elaborados por los alumnos no sean competitivos para un mercado laboral exigente.

Otra causa del problema es la escasa motivación empresarial por parte de los docentes en las sesiones de aprendizaje. Un factor importante relacionado con este problema es Gestión curricular vinculado a la actualización técnica comercial de los docentes contratados y la no consideración de este indicador al momento de la selección del personal. Esto produce una lamentable pérdida de oportunidades y de potenciales talentos empresariales de los alumnos del CETPRO.

Para poder atender a estas causas que permitan superar el problema es necesario considerar (fortalezas) que en el CETPRO “Víctor Raúl Haya de la Torre”, se observa entre los alumnos un gran entusiasmo por el emprendimiento que parte de una situación laboral poco desarrollada y al mismo tiempo (oportunidades) es vista como una alternativa para mejorar los ingresos personales y familiares. Es importante hacerlo porque estamos respondiendo así a la posibilidad de aplicación de los aprendizajes en la micro empresa y el desarrollo de las habilidades comerciales de los alumnos con proyección laboral.

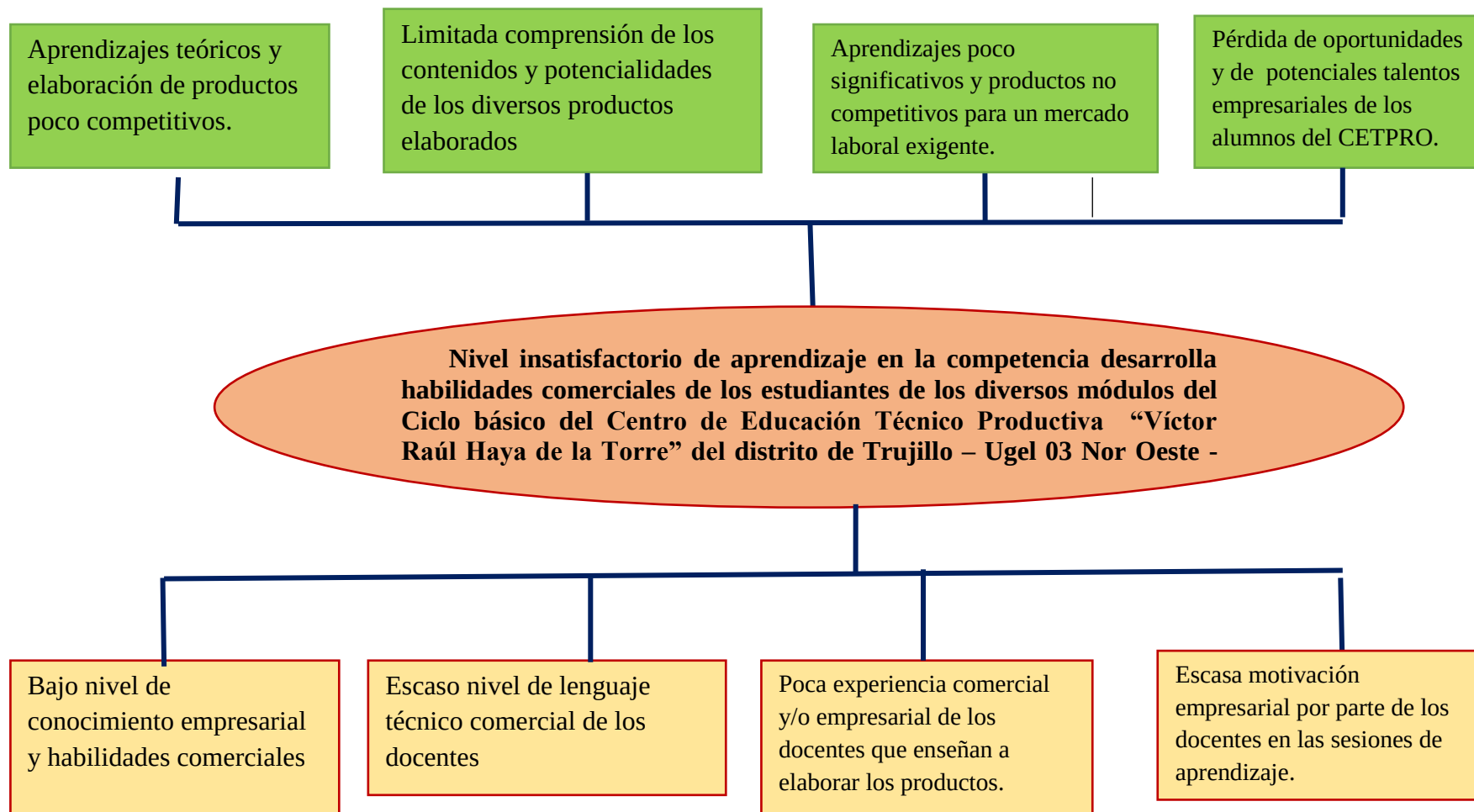


Figura 1. Árbol de problemas

2. Diagnóstico

2.1. Resultados de instrumento

Para la realización del diagnóstico se han utilizado instrumentos de recolección de datos sea cuantitativo que cualitativo. Para obtener la información cuantitativa, se aplicó una ficha de observación considerando cuatro aspectos con sus respectivos ítems y, para la información cualitativa, se aplicó una ficha técnica de grupo focal.

2.1.1 Resultados cuantitativos. Los resultados indican que el 100% de los docentes carecen de conocimientos y manejo de los temas de emprendimiento. Así pues, al no incluir en las sesiones de aprendizaje los temas comerciales necesarios para desarrollar aprendizajes significativos y motivacionales que permitan aprovechar los talentos y potencialidades empresariales de los alumnos, los productos elaborados o servicios, no son competitivos en el mundo laboral.

El 67% de los profesores se encuentra al inicio respecto al desarrollo de habilidades comerciales necesarias para el desempeño en aula, debido a la poca o nula capacitación en este rubro. Por lo que, la capacidad de motivación empresarial por parte de los docentes en las sesiones de aprendizaje es prácticamente nula. Esto limita seriamente las iniciativas de emprendimiento de los estudiantes de los diversos módulos.

Los resultados indican además, que el 100% de los docentes no han tenido ni tienen experiencia comercial en el rubro del producto que enseñan a elaborar, lo que disminuye la capacidad de retroalimentar con experiencias comerciales y/o empresariales personales las exigencias formativas de los alumnos a su cargo.

De lo anteriormente concluido se desprende la necesidad de intervenir con una triple propuesta de solución que incluye la capacitación del personal docente en estos temas, el monitoreo de las sesiones de aprendizaje y la organización de pasantías como experiencias formativas comerciales.

2.1.2 Resultados cualitativos. El aspecto considerado es el de Recoger información de la percepción del docente de los diversos módulos de aprendizaje sobre el experiencias comerciales y/o empresariales.

Con respecto al indicador *Conocimiento y manejo de temas de emprendimiento*, se ha evidenciado que los docentes no tienen los conocimientos ni el manejo de la comercialización de los productos enseñados y elaborados por sus alumnos.

Con respecto al indicador *Habilidades comerciales para el desempeño en aula*, se ha evidenciado que los docentes no incluyen en las sesiones de aprendizaje estos temas comerciales y su aplicación en sus demandas laborales y económicas.

Con respecto al indicador *Experiencias empresariales de los docentes de los diversos módulos de aprendizaje*, se ha recogido información que evidencia que los profesores no tienen la experiencia comercial en el rubro o módulo que se enseña.

2.2. Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE

Compromisos de Gestión Escolar y el MBD Directivo

El problema en torno al que gira el presente trabajo de investigación es el nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia desarrolla habilidades comerciales de los alumnos de los diversos módulos del Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de Trujillo - Ugel N° 03 Nor Oeste - La Libertad, considera tomar en cuenta que las demandas actuales de nuestra sociedad generan en la escuela cambios sustanciales, uno de ellos se vincula con la configuración del nuevo rol directivo desde un enfoque de liderazgo pedagógico, entendido como la cualidad esencial de los directivos, para diseñar y desarrollar mejoras integrales en sus Instituciones Educativas y lograr que el servicio educativo ofrecido sea de calidad.

Para hacer el diagnóstico de este problema se han aplicado instrumentos cuantitativos y cualitativos. Los resultados de los instrumentos cuantitativos nos permiten afirmar que se evidencia la falta de conocimiento y manejo de las habilidades comerciales y empresariales de los docentes que tienen a su cargo la enseñanza de los diversos módulos de aprendizaje del Centro de Educación Técnico Productiva. Así mismo, los docentes no incluyen en las sesiones de aprendizaje los temas comerciales necesarios para desarrollar aprendizajes significativos y

motivacionales que permitan aprovechar los talentos y potencialidades empresariales de los alumnos que aprenden la elaboración de los productos o servicios. Por otro lado, resulta que los profesores no han tenido ni tienen experiencia comercial en el rubro del producto que se enseñan a elaborar, lo que disminuye la capacidad de retroalimentar con experiencias comerciales y/o empresariales personales las exigencias formativas de los alumnos a su cargo.

Entre los procesos que se encuentran implicados con respecto a los hallazgos encontrados tenemos el proceso PO03.2 referido a desarrollar investigación e innovación pedagógica de la gestión escolar. También el PO04.1 referido a desarrollar sesiones de aprendizaje y PO04.2 de reforzar los aprendizajes. Así mismo se considera involucrado el PO03.3 sobre realizar acompañamiento pedagógico a los docentes, involucrando también el PO04.1 que indica desarrollar sesiones de aprendizaje y PO04.2 reforzar los aprendizajes.

De la misma manera, se relaciona con el Marco del Buen Desempeño del Director en el Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, considerando la Competencia 1 (Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y con orientación hacia el logro de metas de aprendizaje), la Competencia 2 (Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad), la Competencia 3 (Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos) y la Competencia 4 (Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes). Así mismo, se considera del Dominio 2.

Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, se consideran la Competencia 5.

Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa; la cual se basa en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de

aprendizaje y la Competencia 6 (Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje). Cabe señalar que, específicamente para los Centros de educación Técnico Productiva, la norma técnica 2017 marca dos compromisos: los compromisos de producto: metas para mejorar la calidad del servicio educativo provisto en las escuelas; y los compromisos de resultados: metas para impulsar el logro de resultados sectoriales prioritarios.

Asimismo, se obtuvo las siguientes conclusiones con respecto al instrumento cualitativo: Los profesores que enseñan los diversos módulos de la oferta formativa, no tienen conocimientos ni manejo de comercialización de los productos elaborados. Por lo tanto, no se incluye en las sesiones de aprendizaje estos temas comerciales tan importantes para los intereses de los alumnos. Y esto se evidencia en que los profesores no tienen la experiencia comercial en el rubro que se enseñan.

Estos hallazgos se vinculan con el proceso de gestión PO04.1 referido a desarrollar sesiones de aprendizaje y PO04.2 de reforzar los aprendizajes. Así mismo se considera involucrado el PO03.3 sobre realizar acompañamiento pedagógico a los docentes, involucrando también el PO04.1 que indica desarrollar sesiones de aprendizaje y PO04.2 reforzar los aprendizajes.

De la misma manera se relaciona con las mismas competencias de los dos dominios indicados para los resultados cuantitativos en cuando los aspectos medidos son los mismos. Finalmente se puede indicar que no se ha cumplido con el compromiso de gestión acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE.

Se trabajara en Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de las habilidades comerciales mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de los docentes. Monitorear la práctica docente en el desarrollo de habilidades comerciales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula. Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de las habilidades comerciales. Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento.

PROBLEMA	Diagnóstico (Conclusiones)	¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se está realizando?	¿Qué competencias del MBDDirectivo se encuentran implicados?
Nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia desarrolla habilidades comerciales de los alumnos de los diversos módulos del Centro de Educación Técnico Productiva “Víctor Raúl Haya de la Torre” del distrito de Trujillo - Ugel N° 03 Nor Oeste - La Libertad.	Resultados cuantitativos: El 100% de los docentes carecen de conocimientos y manejo de los temas de emprendimiento. No se incluyen en las sesiones de aprendizaje los temas comerciales necesarios para desarrollar aprendizajes significativos por lo que los productos elaborados no son competitivos en el mundo laboral. El 67% de los profesores se encuentra al inicio respecto al desarrollo de habilidades comerciales necesarias para el desempeño en aula, debido a la poca o nula capacitación en este rubro. Por lo que, la capacidad de motivación empresarial por parte de los docentes es prácticamente nula. El 100% de los docentes no han tenido ni tienen experiencia comercial en el rubro del producto que enseñan a elaborar, lo que disminuye la capacidad de retroalimentar con experiencias comerciales personales las exigencias formativas de los alumnos a su cargo. Resultados cualitativos: - Insuficiente dominio de estrategias para desarrollar las competencias en los alumnos en los conocimientos ni el manejo de la comercialización de los productos enseñados y elaborados, no incluyen en las sesiones de aprendizaje estos temas comerciales y su aplicación en sus demandas laborales y económicas. - Los profesores no tienen la experiencia comercial en el rubro o módulo que se enseña.	PO03.2. Desarrollar investigación e innovación pedagógica de la gestión escolar. PO03.1. Desarrollar trabajo colegiado. PO04.1. Desarrollar sesiones de aprendizaje y PO04.2 Reforzar los aprendizajes. PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico. PO04.1. Desarrollar sesiones de aprendizaje y PO04.2 Reforzar los aprendizajes PO05.1 Promover la convivencia escolar. PO05.2 Prevenir y resolver conflictos.	Con los compromisos siguientes: De manera directa con el 1° compromiso progreso anual del aprendizaje de los estudiantes y siendo este el que articula, implementa y monitorea a los demás compromisos, también se vincula al compromiso 4 acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE y el compromiso 5 Gestión de la convivencia escolar en la IE.	Dominio 1: Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes Competencia 1: Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, Competencia 3: Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo Competencia 4: Lidera procesos de evaluación de la gestión de la institución educativa y de rendición de cuentas, en el marco de la mejora continua y el logro de aprendizajes. Dominio 2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes Competencia 5: Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa; la cual se basa en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje.

Figura 2. Análisis de resultado de diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

En el texto introductorio, Robinson afirma que, el rol del líder pedagógico contempla varias dimensiones (Ministerio de Educación, 2016). La primera de estas es el establecimiento de metas y expectativas. Desde esta dimensión, en referencia al problema priorizado, nos planteamos: fortalecer en los docentes la gestión curricular de la competencia desarrolla habilidades comerciales

Esto porque las acciones planteadas se fundamentan en la necesidad de implementar una adecuada gestión de procesos en el marco del liderazgo pedagógico del directivo para favorecer la preparación docente en la aplicación eficaz de las habilidades comerciales, estrategias significativas con procesos pedagógicos y didácticos que favorezcan los aprendizajes óptimos y pertinentes.

La segunda dimensión es la dotación de recursos estratégicos. Es decir, el uso estratégico de los recursos. Desde esta dimensión, en referencia al problema priorizado, nos planteamos: Generar espacios de inter aprendizaje sobre la importancia del uso recursos y materiales en el aula. Asimismo, facilitar y asegurar el buen uso de materiales educativos en busca de la mejora de los aprendizajes. Esto para la elaboración e implementación de recursos didácticos educativos pertinentes para el desarrollo de las habilidades comerciales que permitan diversificar estrategias y lograr favorecer el aprendizaje.

La tercera dimensión según Robinson es la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. Desde esta dimensión, en referencia al problema priorizado, nos planteamos: Retroalimentar a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje a través del acompañamiento. Monitorear sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados. Desarrollar planificación y sistematización de evaluación colegiada con las docentes. El monitoreo y acompañamiento efectivo acorde a las necesidades de las dificultades encontradas, que permitan superarlas y lograr mejoras en el desempeño docente y en consecuencia mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.

La cuarta dimensión es promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores. Desde esta dimensión, en referencia al problema priorizado, nos

planteamos: Promover, motivar la participación de los docentes en las actividades de formación continua: talleres, cursos, GIAS. - Involucrarse en las actividades orientadas a la formación continua. Con la finalidad de promover la participación del docente, el directivo se involucra en las actividades orientadas a la formación docente de tal manera que encuentren en él una fuente de orientación con soporte pedagógico y una adecuada verificación del proceso y la retroalimentación oportuna para el logro de aprendizajes efectivos.

En la última dimensión de Robinson se considera Garantizar un ambiente seguro y de soporte. Desde esta dimensión, en referencia al problema priorizado, nos planteamos: Consensuar y difundir normas de convivencia dentro y fuera del aula. - Brindar condiciones físicas y emocionales óptimas, con la finalidad de asegurar el éxito de los aprendizajes. Esto es necesario para fortalecer el Clima escolar de convivencia y comunicación para predisponer a la mejora y logros de aprendizajes. Esta práctica de liderazgo debe garantizar que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas	Desde esta dimensión, en referencia al problema relevado, Nos planteamos: Fortalecer en las docentes la gestión curricular de la competencia habilidades comerciales	Las acciones planteadas se fundamentan en la necesidad de implementar una adecuada gestión de procesos en el marco del liderazgo pedagógico del directivo para favorecer la preparación docente en la aplicación eficaz de las habilidades comerciales, estrategias significativas con procesos pedagógicos y didácticos que favorezcan los aprendizajes óptimos y pertinentes.
Uso estratégico de los recursos	- Generar espacios de interaprendizaje sobre la importancia del uso recursos y materiales en el aula. - Facilitar y asegurar el buen uso de materiales educativos en busca de la mejora de los aprendizajes.	La elaboración e implementación de recursos didácticos educativos pertinentes para el desarrollo de las habilidades comerciales que permitan diversificar estrategias y lograr favorecer el aprendizaje.
Planeamiento , coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo	- Retroalimentar a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje a través del acompañamiento. - Monitorear sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados. - Desarrollar planificación y sistematización de evaluación colegiada con las docentes.	El monitoreo y acompañamiento efectivo acorde a las necesidades de las dificultades encontradas, que permitan superarlas y lograr mejoras en el desempeño docente y en consecuencia mejoras en el aprendizaje de los estudiantes.
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	- Promover, motivar la participación de los docentes en las actividades de formación continua: talleres, cursos, GIAS. - Involucrarse en las actividades orientadas a la formación continua.	Con la finalidad de promover la participación del docente, el directivo se involucra en las actividades orientadas a la formación docente de tal manera que encuentren en él una fuente de orientación y soporte pedagógico. La verificación del proceso y la retroalimentación oportuna para el logro de aprendizajes efectivos.
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	- Consensuar y difundir normas de convivencia dentro y fuera del aula. - Brindar condiciones físicas y emocionales óptimas, con la finalidad de asegurar el éxito de los aprendizajes.	Clima escolar de convivencia y comunicación para predisponer a la mejora y logros de aprendizajes. Esta práctica de liderazgo debe garantizar que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula.

Figura 3. Caracterización del rol como líderes pedagógicos.

4. Planteamiento de la alternativa de solución

A partir del diagnóstico realizado, se ha determinado el escaso desarrollo de habilidades comerciales en el proceso de enseñanza aprendizaje por parte de los docentes del CETPRO “Víctor Raúl Haya de la Torre ” – UGEL 03 Trujillo Nor oeste –La Libertad como problemática priorizada que requiere una intervención específica y adecuada de toda la comunidad educativa que permita a través de su implementación, fortalecer el liderazgo pedagógico del directivo y la mejora de los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula, con el fin de mejorar los aprendizaje de los estudiantes del CETPRO.

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada, se propone como alternativa más pertinente y viable, la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes en habilidades Comerciales. Dicha elección se realiza considerando criterios de impacto en el logro de aprendizaje, generación de mayores cambios en la escuela y su relación con la Gestión Curricular.

Asimismo, la alternativa de solución asume los dos grandes aspectos de los compromisos de gestión, el logro de los aprendizajes y la generación de condiciones básicas de aprendizaje, que hacen alusión al acompañar y monitorear la práctica pedagógica en el Centro de Educación Técnico Productiva y que incide de manera directa en los aprendizajes de los estudiantes, al generar acciones de mejora en la práctica pedagógica.

El Plan de Monitoreo, acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica responderá a las demandas y necesidades de los docentes de las diferentes opciones ocupacionales; así mismo su contextualización apelará a las características y potencialidades donde se ubica el CETPRO, es decir, al distrito de Trujillo. Este contexto será considerado, en el planteamiento de situaciones significativas para aplicar estrategias significativas en las habilidades Comerciales en los estudiantes y enfrentar curricularmente las características descritas.

El MAE permitirá además al directivo, promover y sostener la participación democrática de los diversos actores del CETPRO y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la

colaboración mutua y el reconocimiento a la diversidad (MBDD). Los docentes deben diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos y sus resultados de las estrategias significativas en habilidades comerciales; los padres de familia deben trabajar en cooperación con los docentes, personal de la escuela y otros padres para coadyuvar a la mejora de los aprendizajes. Además, el trabajador de servicio consolidará su función de soporte técnico y operativo de las actividades programadas.

La implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica tiene estrecha relación y genera valor con cada uno de los procesos de la gestión escolar involucrados. En el proceso de dirección y liderazgo principalmente con la formulación del Plan Anual de Trabajo (PEO1.3); en el proceso de desarrollo pedagógico y convivencia escolar con el fortalecimiento del desempeño docente y de manera específica con el desarrollo del trabajo colegiado (PO03.1) y la realización de acompañamiento pedagógico (PO03.3). En el caso del soporte al funcionamiento de la IE con la administración de recursos humanos y en ello, el monitorear el desempeño y rendimiento (PS01.2).

El MAE tiene como finalidad la mejora de la práctica pedagógica y con ello, la mejora de los aprendizajes en las habilidades comerciales y de manera puntual en las estrategias didácticas significativas para desarrollar en todos los módulos ; además considerando que la gestión curricular debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias y al mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, se evidencia correspondencia estrecha con la alternativa de solución y la gestión curricular.

Con su implementación, el plan MAE permitirá generar una serie de espacios de dialogo interactivo para la asesoría personalizada entre directivos y docentes que permita recoger necesidades y demandas de la práctica pedagógica con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales en las habilidades Comerciales. Estos espacios de participación democrática permitirán organizar mecanismos de coordinación y fomentarán la reflexión colectiva sobre la práctica pedagógica que conducirán a la toma de decisiones concertadas y de acuerdo a los espacios establecidos. Estos acuerdos permitirán una mejor implementación del MAE en cuanto al cumplimiento de los roles y responsabilidades asumidos por todos los actores implicados. Asimismo, su implementación, permitirá crear oportunidades de

aprendizaje de la comunidad educativa, basadas en la creación y/fortalecimiento de espacios de reflexión sobre la propia practica pedagógica.

El rol como líder pedagógico interpela el establecimiento de metas y expectativas para el logro de aprendizajes, por ello se hace necesario sensibilizar, consensuar y socializar las metas de aprendizaje en habilidades comerciales del CETPRO “Víctor Raúl Haya de La Torre” como también asegurar y optimizar los recursos del contexto y/o de las que existen en la institución educativa. El líder pedagógico debe promover un entorno ordenado y saludable tanto a docentes, estudiantes y padres de familia quienes debe sentirse corresponsables, al mismo tiempo debe consensuar actividades dirigidas a la implementación del monitoreo desde la sensibilización, elaboración de instrumentos, cronograma, la observación de sesiones de aprendizaje hasta el procesamiento y comunicación de los resultados.

El directivo fortalece su liderazgo pedagógico al encabezar las actividades de acompañamiento del docente, mediante la identificación de los puntos de mejora, de las estrategias de intervención y de encuentros formativos para el acompañamiento al docente que permitan la reflexión y mejora permanente de su práctica pedagógica que favorezcan el logro de los aprendizajes de los estudiantes. El líder pedagógico debe garantizar el acompañamiento en un ambiente de confianza y asertividad con los docentes lo cual permitirá la elaboración de informes y evaluación más propositivos y formativos en base a los informes de monitoreo y acompañamiento.

Una de las ventajas de la aplicación del MAE es la continua retroalimentación de la práctica docente.

Se considera diversas actividades que permitan la evaluación, heteroevaluación y coevaluación de la práctica docente que evidencia el nivel de mejoramiento de los aprendizajes.

5. Sustentación de la alternativa de solución priorizada

5.1 Marco Conceptual

Es un diagnóstico integral de salud que representa el punto de partida para diseñar acciones que permitan hacer frente a las necesidades del Monitoreo Acompañamiento y Evaluación.

5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación. Las capacidades de comprender, organizar y ejecutar procesos de monitoreo y acompañamiento a la práctica docente, esto nos implica conocer que significa.

5.1.1.1. Monitoreo pedagógico. Señalaremos algunas definiciones.

5.1.1.1.1. *Definición de monitoreo pedagógico.* El monitoreo pedagógico se define como “... el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones...” (Ministerio de Educación, 2017); en tal sentido es importante el recojo de información del desempeño docente en el desarrollo de la comprensión lectora en los estudiantes de educación primaria para identificar logros y aspectos críticos a ser atendidos en el Plan de Acción. Es así que,

El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: (a) la de «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y (b) la de «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes». En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros. (Ministerio de Educación, 2017)

5.1.1.1.2. *Estrategias de monitoreo pedagógico.* Existen diversas estrategias de monitoreo que se pueden utilizar para la obtención de la información y la toma de decisiones respecto al desempeño docente. Considerando las características del contexto de la institución educativa así como las necesidades formativas de los docentes, las estrategias de monitoreo más pertinentes podrían ser:

Visita al aula. Es el proceso de observación y registro de hechos para posteriormente realizar la asesoría y compromisos en relación a los propósitos

establecidos. Tiene por finalidad identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente “in situ”, obtener información de primera fuente confiable y oportuna para proporcionar apoyo pedagógico en la mejora de los desempeños docentes y con ello elevar el nivel de logro de los aprendizajes en el desarrollo de la capacidad de los estudiantes. (Ministerio de Educación 2015)

Autogestión. Como su nombre lo indica es el propio docente quien realiza la evaluación de su desempeño según los indicadores propuestos para determinar el nivel o niveles alcanzados o los que le falta alcanzar para el logro de una buena práctica pedagógica con las necesidades y expectativas de los estudiantes.

5.1.1.1.3. *Instrumentos para el monitoreo pedagógico.* Los instrumentos que se pueden emplear para el recojo de información y que permitan verificar las dificultades y fortalezas del proceso de enseñanza de los docentes pueden ser:

Ficha de observación. Este instrumento permite el registro de las acciones pedagógicas observadas durante la visita al aula. La ficha contempla los siguientes aspectos: programación curricular de aula, uso efectivo del tiempo, uso adecuado de las estrategias de aprendizaje de la competencia de comprensión lectora, uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de las habilidades comerciales y clima del aula.

Cuaderno de campo. Es un block de notas en el que se anotan de manera detallada observaciones, información y reflexiones que se suscitan durante la visita al aula. Permite el registro de aspectos de aprendizaje, de evaluación, de desempeño docente, de relaciones interpersonales que ocurren en el aula en un periodo determinado de tiempo. También se puede incluir dibujos, bocetos o esquemas.

5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico

5.1.1.2.1 Definición acompañamiento pedagógico

El acompañamiento pedagógico es un proceso formativo que brinda soporte técnico afectivo centrado en la mejora continua de la práctica docente mediante el diálogo y la reflexión, generando compromisos de cambio.

El acompañamiento, por lo tanto, facilita que el docente pueda mejorar en su desempeño aprendiendo de su propia experiencia. Esto implica cumplir con él una función de espejo, evidenciando *in situ*, a través de una observación basada en criterios, sus aciertos y errores, sus fortalezas y debilidades, en el ejercicio de la enseñanza misma, así como ayudar al docente a crecer profesionalmente, dándole

confianza en sus capacidades y fortaleciendo su autonomía. Esto lo ayuda a avanzar en la medida de sus posibilidades a nivel inmediatamente superior de desempeño pedagógico normado por el Currículo Nacional y el marco de Buen desempeño Docente. (Ministerio de Educación, 2017).

El acompañamiento en este caso es realizado por el directivo dando cumplimiento precisamente a lo que establece en el MBD Directivo que en su competencia 6 dice “gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje”; asimismo en su desempeño 20 precisa que es el directivo quien monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas y en el desempeño 21 que monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora. (Ministerio de Educación, 2017)

5.1.1.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico

Círculos de inter aprendizaje. Son espacios de intercambio de experiencias y aprendizaje para docentes y directivos de la misma escuela o la comunidad, en los cuales se abordan grupalmente temas de interés común sobre el trabajo pedagógico. Favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas a través de la discusión y reflexión.

Jornadas de autoformación docente. Fortalecen las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante como respuesta principalmente, a las necesidades de aprendizaje docente.

Sistematización de la práctica. El proceso de acompañamiento constituye un espacio idóneo para que acompañas y acompañados se apropien de esta estrategia. Ayuda a precisar y valorar las actuaciones con mejores resultados, así como identificar lecciones aprendidas.

Talleres de seguimiento. Se caracterizan porque focalizan los aspectos de la práctica educativa o institucional que requieren mejorar. Asimismo, ofrecen la

posibilidad de confrontar las propias experiencias con una práctica educativa de calidad.

5.1.1.3 Evaluación. Para desarrollar competencias laborales y capacidades emprendedoras tenemos que realizar una evaluación, por ello se ha tomado algunas definiciones.

5.1.1.3.1. *Definición de evaluación.* Es un procedimiento de valoración de la práctica pedagógica, con base a evidencias, que busca propiciar en los docentes la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, así como identificar sus necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias para la docencia. (Ministerio de Educación, 2008 p 10)

5.1.1.3.2. *Estrategias de la evaluación.* Un sistema de evaluación docente necesita estándares de buena enseñanza y un marco de evaluación cabal y bien planeada. Es vital la participación de todos los actores implicados, y en especial de los docentes, en el diseño del marco para que sea fructífero. La evaluación debe acompañarse de retroalimentación y apoyo para que todos los docentes tengan la capacidad de mejorar su desempeño.

Esto implica usar estrategias como: la observación de clases, la autoevaluación, encuesta de opiniones profesionales, la evaluación, el portafolio, ejercicios de rendimiento profesional.

5.1.1.3.3. *Instrumentos de evaluación.* Para evaluar se debe diseñar un sistema justo, positivo, transparente, objetivo, creíble y útil para los maestros. Por ende, es crucial crear un sistema de evaluación con diversos instrumentos que midan la práctica docente, y mecanismos para cruzar referencias de la información que observe a los maestros desde varios ángulos, permitiendo así que se juzgue el desempeño de los maestros de la manera más objetiva posible, al cubrir la mayoría de los aspectos de la profesión docente. *Algunos instrumentos claves son fichas de observación, rubricas, el desempeño del estudiante, portafolios del estudiante, autoevaluación, entrevistas y pruebas de conocimiento.* Las visitas escolares y la observación en el salón de clases contribuyen a triangular y a validar resultados con distintos instrumentos.

5.1.2 Módulo. La oferta formativa en el ciclo básico es modular, se desarrolla módulos ocupacionales.

5.1.2.1 Definición de módulo. Es una unidad formativa que desarrolla capacidades específicas, y permite la incorporación progresiva del estudiante al mercado laboral; está asociado a una unidad de competencia, es de carácter terminal y es de componente mínimo que pueda acreditarse. (Canales y Torres 2008).

5.1.2.2 Enfoque del módulo

5.1.2.2.1. Definición de capacidad terminal

Son enunciados que expresan las capacidades que los estudiantes deben de lograr al finalizar el estudio del módulo. Las capacidades terminales describen los conocimientos científicos y técnicas lógicas, las habilidades cognitivas y las destrezas y actitudes que se debe alcanzar para el eficiente desempeño en un puesto de trabajo. Además, cada capacidad específica tiene un inicio y un fin de aprendizaje y es autónoma en sí misma, constituyéndose en el mínimo evaluable para alcanzar una mínima calificación. (Canales y Torres 2008).

5.1.2.2.2 Definición de contenidos básicos. Son el conjunto de temas y mensajes provenientes de la cultura universal, los cuales son seleccionados y organizados que posibilitan el desarrollo de capacidades. (Canales y Torres 2008).

5.1.2.2.3 Definición de criterio de evaluación. Son los parámetros ó referentes observables para evaluar el logro de la competencia laboral. (Canales y Torres 2008).

5.1.2.2.4 Definición de práctica pre profesionales. Tiene por finalidad complementar y consolidar la formación modular, tiene como objetivo consolidar las capacidades adquiridas en el módulo así como ejercitar su desempeño en la situación real de trabajo, para integrarse al ámbito laboral, vinculadas a un sistema de relaciones laborales y organizacionales del trabajo. (Canales y Torres 2008).

5.1.2.3 Competencia.

5.1.2.3.1 Definición de Competencia. Las competencias laborales pueden ser definidas como un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes. La competencia no se refiere a un desempeño puntual. Es la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas y de reflexionar sobre la acción. Es también la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las acciones de diagnóstico o de resolución de problemas productivos no previstos o no prescriptos.

5.1.2.3.2 *Definición contextualización de la unidad de competencia.* La unidad de competencia, describe los requerimientos de calificación que debe demostrar una persona en el cumplimiento de determinadas funciones correspondiente a una ocupación, según los estándares de calidad esperados y definidos por el sector productivo. (Canales y Torres 2008).

5.2 Experiencia exitosa

La experiencia exitosa denominada “Sistematización de la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento a docentes en aulas de 54 instituciones educativas unidocentes y multigrado de 06 redes educativas rurales de Ayabaca”, se realizó en la región Piura, en cinco distritos de la provincia de Ayabaca: Paimas, Montero, Sícchez, Jililí y Ayabaca. Fue desarrollada por las docentes Mercedes Arizola Girón, María Torres Izquierdo y José Alberca Troncos.

El propósito de la experiencia fue explicitar el desarrollo de la estrategia de monitoreo y acompañamiento en zonas rurales así como entender los procesos inmersos en la experiencia, para mejorar la práctica docente, identificar las dificultades y los aciertos que permitieron el logro de los objetivos propuestos en el Plan de monitoreo y acompañamiento, así como establecer los aportes de esta experiencia en la formulación de un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico pertinente desde la actuación de los docentes como comunidad profesional.

La experiencia se organizó en cuatro fases. La primera estuvo relacionada a la organización del equipo de acompañamiento, la segunda a la elaboración del plan de monitoreo y acompañamiento para docentes de instituciones educativas unidocentes y multigrados; la tercera fase se desarrolló en dos momentos: la ejecución del plan de monitoreo y acompañamiento y, el monitoreo a docentes en aula. La cuarta fase está referida a la evaluación de los resultados del plan antes mencionado.

Entre las conclusiones vertidas se menciona que, es importante involucrar a los docentes desde el inicio de las acciones; debe darse una comunicación permanente hacia los docentes monitoreados para que asuman una actitud de autoevaluación de su

trabajo y se planteen metas de mejora. Además también se destacó que los especialistas de DRE, UGEL y REL/REI no solo manejen el discurso acerca de monitoreo y acompañamiento, sino que clarifiquen su función y rol frente al proceso de acompañamiento pedagógico. Finalmente, se explicó la importancia de la implementación de un Plan de monitoreo y acompañamiento pedagógico y que este forme parte de un Programa de Formación Docente Continua.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

Se pone el énfasis en la práctica docente con el propósito de recoger información que permita identificar las debilidades pedagógicas que limitan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes. Ya que el fin es siempre la mejora de los aprendizajes, se ha determinado que la estrategia más adecuada es la aplicación de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Por este motivo se plantea los siguientes objetivos.

6.1.1 Objetivo general

Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de las habilidades comerciales mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de los docentes del Centro de educación técnico Productiva “Víctor Raúl Haya De La Torre “de la urbanización de San Isidro del distrito de Trujillo, provincia de Trujillo - UGEL 03 Nor oeste – La Libertad.

6.1.2 Objetivos específicos

- Monitorear la práctica docente en el desarrollo de habilidades comerciales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.

- Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de las habilidades comerciales.
- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de habilidades comerciales.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La alternativa de solución priorizada es la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes de la educación técnico productivo en el desarrollo de las habilidades comerciales; su ejecución implica estrategias y actividades para fortalecer la práctica docente. Este propósito se concretizará en el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula; a partir de ello se realizará una intervención contextualizada por parte del directivo con el fin de brindar el soporte técnico requerido a los para el desarrollo de sus competencias pedagógicas.

A continuación, se presenta la matriz del Plan de Acción, la cual nos permite determinar indicadores, metas, estrategias, actividades, responsable y cronograma en correspondencia a los objetivos específicos de la propuesta.

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
							M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes en las habilidades comerciales.	Monitorear la práctica docente en el desarrollo de habilidades comerciales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información.	100% de visitas atendidas sobre el total de aulas talleres del CETPRO.	Visita al aula taller.	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo.	Directivo	x											
					1.2 Jornada de diseño, elaboración y revisión de los instrumentos de monitoreo.	directivo	x											
					1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	directivo	x											
					1.4 Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Directivo		x										
					1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Directivo		x										
					1.6 Observación de sesiones de aprendizaje.	Directivo			x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de las	El 100% de encuentros formativos de acompañamiento en círculos de inter aprendizaje.	El 100% de los docentes es acompañado a través de circuitos de inter aprendizaje.	Círculos de inter aprendizaje	2.1 Revisión de los informes de monitoreo e identificación de los puntos de mejora a trabajar.	Directivo			x									
					2.2 Identificación de las estrategias de intervención.	directivo			x									
					2.3Diseño y elaboración del instrumento de	directivo			x									

	habilidades comerciales.				acompañamiento.													
					2.4 Programación de la secuencia de encuentros formativos para el acompañamiento docente.	directivo			x									
					2.5 Ejecución de los encuentros formativos para el acompañamiento.	directivo			x									
	Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento.	Porcentaje de docentes evaluados e informados de los resultados de su proceso de monitoreo y acompañamiento .	100% de los docentes monitoreados y acompañados son evaluados e informados de sus resultados.	Hetero evaluación y auto evaluación.	3.1 Sensibilización sobre la importancia de la evaluación en el marco del MAE.	directivo			x									
					3.2 Aplicación de la ficha de auto evaluación, coe evaluación y heteroevaluación de los docentes.	directivo			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
					3.3 Elaboración del informe final de evaluación en base a los informes de los monitoreo y acompañamiento.	directivo	x											
					3.4 Entrega del informe de evaluación final a los docentes y retro alimentación.	directivo		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

Figura 4. Matriz del Plan de Acción

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

El plan de monitoreo y evaluación del Plan de Acción es pieza clave para garantizar el logro de los objetivos formulados, puesto que permitirán detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste de las actividades planificadas a partir del recojo de información durante el proceso de implementación, con el fin de tomar decisiones que puedan implicar continuar, modificar o deshabilitar las acciones o actividades contempladas en el plan de acción en su etapa de diseño.

El plan de monitoreo y evaluación del plan de acción se presenta a través de una matriz que contiene entre sus principales componentes:

- Nivel de implementación de las actividades: Escala evaluativa que determina el nivel de implementación de las actividades propuestas como referentes para evaluar el logro de los objetivos del Plan de Acción.
- Evidencias e Instrumentos: Referidos a los medios de verificación que sustentan el nivel de logro determinado en la escala evaluativa.
- Porcentaje de logro de la meta: Referido a estimar en términos cuantitativos el porcentaje de logro de la meta, de acuerdo a lo propuesto en el diseño del Plan de Acción.

A continuación, se presenta la matriz del plan de monitoreo y evaluación del presente plan de acción:

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ACTORES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN SEMESTRAL/ TRIMESTRAL						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	% DE LOGRO DE META
					0	1	2	3	4	5				
Monitorear la práctica docente en el desarrollo de habilidades comerciales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información	Visita al aula	1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo.	Directivos y docentes						X	- Hoja de programación formada. - Acta de asistencia del personal docente. - Panel de productos. - Acta de acuerdo y ficha de compromiso.	Lista de cotejo de actividades	- Papel Plumones	100% de visitas atendidas sobre el total de aulas del CETPRO .
			1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo.	Directivo y docentes						X	- Acta de asistencia. - Instrumentos contextualizados. - Ficha impresa de monitoreo.			
			1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo	Directivo						X	- Plan de monitoreo - Cronograma de monitoreo publicada.			
			1.4 Diagnóstico del desempeño docente(Primera visita)	Directivo						X	- Ficha de observación de aula aplicada. - Informe de fortalezas y debilidades del desempeño docente.			
			1.5 Procesamiento y							X	- Matriz de evidencias			

			comunicación de resultados de la primera visita								- Lista de prioridades para el acompañamiento.			
			1.6 Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 2, 3)	Directivo						X	- Informe de monitoreo.			
Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de las habilidades comerciales	Número de encuentros formativos de acompañamiento ejecutados por docente.	Círculos de inter aprendizaje	2. 1 Revisión de los informes de monitoreo e identificación de puntos de mejora a trabajar	Directivo						X	-Informe de monitoreo -Listado de puntos de mejora	-Lista de cotejo - Portafolio - Rubrica de acompañamiento -Ficha impresa de acompañamiento - Medios y materiales audiovisuales -Material impreso	El 100% de los docentes es acompañado a través del círculo inter aprendizaje.	
			2.2 Identificación de estrategias de intervención	Directivo						X	-Listado de estrategias elegidas para la intervención por docente			
			2.3. Diseño y elaboración de instrumento de acompañamiento	Directivo						X	-Plan de acompañamiento -Ficha de acompañamiento			
			2.4. Programación de la secuencias de encuentros formativos de acompañamiento docente	Directivo						X	-Cronograma de acompañamiento publicada			
			2.5. Ejecución de los encuentros formativos de acompañamiento	Directivo y docentes						X	-Ficha de registro de acompañamiento -Acta de ejecución			

											y compromisos			
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento.	Porcentaje de docentes evaluados e informados de los resultados	He realizado evaluación y autoevaluación	3.1. Sensibilización sobre la importancia de la evaluación en el marco del MAE. 3.2Aplicación de la ficha de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de los docentes.	Directivo y docente						X	-Acta de asistencia -Acta de acuerdos y compromisos asumidos	- Lista de cotejo para evaluar el informe final impreso entregado a cada docente.	-Medios y materiales audiovisuales -Material impreso -Director docente	100% de los docentes monitoreados y acompañados son evaluados e informados de sus resultados

Figura 5. Matriz de monitoreo y evaluación del Plan de acción

A continuación, se presenta una tabla donde se encuentran los objetivos específicos del plan de acción para mejorar continua de la práctica docente en el desarrollo de habilidades comerciales, donde también presentamos los riesgos y las medidas a adaptable dando solución inmediata, así mismo brindar un soporte técnico efectivo centrada en la mejora continua de la práctica docente para el logro del desempeño pedagógico normado en el currículo nacional y en el marco del buen desempeño docente.

OBJETIVOS ESPECIFICOS DEL PLAN DE ACCIÓN	RIESGOS	MEDIDAS A ADOPTARSE
Monitorear la práctica docente en el desarrollo de habilidades comerciales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula.	-Escasa disponibilidad de tiempo del directivo para realizar el monitoreo debido a su recargada labor administrativa y carga horaria pedagógica en aula. -Resistencia al monitoreo de algunos docente.	-Organización de jornadas de sensibilización para cambio de actitud de los docentes. - Rediseñar un plan de monitoreo realizable de acuerdo a las características, necesidades y exigencia del CETPRO.
Acompañar la práctica docente mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de las habilidades comerciales	-Dificultad para concretizar los encuentros de acompañamiento por razones de diversidad de horarios. -Falta de disposición al acompañamiento y/o rechazo a la mejora de su práctica pedagógica por parte de algunos docentes. -Limitado manejo de estrategias de acompañamiento por parte de los directivos. Falta de habilidades emocionales y pedagógicas para el acompañamiento por parte de la directora.	-Apostamos por una adecuada sensibilización y un comportamiento colegiado para la realización del plan de acompañamiento. -Capacitación pertinente de la directivo para un adecuada implementación a el acompañamiento a los docentes. -Adecuado capacidades de la directora para una adecuada implementación del acompañamiento a los docentes. -Organización de jornadas de sensibilización para cambio de actitud de los docentes. -Capacitación pertinente del directivo para una adecuada implementación del acompañamiento de los docentes.
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento.	-Recojo inadecuado de evidencias de monitoreo y acompañamiento que limita la evaluación del plan de MAE implementado. -Dificultad del directivo para la valoración de las evidencias. Confusión del directivo de la naturaleza de evaluación del MAE con otros modelos valorativos. -Diferente recojo de evidencias del desempeño docente en el aula.	-Atención específica al recojo de información sobre los procesos pedagógicos en el monitoreo y acompañamiento alas docentes. -Capacitación pertinente del equipo directivo para una adecuado valoración de la práctica de los docentes. -Utilizar diversos instrumentos de recojo de información para valorar el verdadero desempeño docente.

Figura 6. Riesgos y medidas a adoptarse del plan de acción

8. Presupuesto

La elaboración del presupuesto del Plan de Acción permite la proyección y estimación de los recursos financieros destinados en la puesta en marcha del mismo. Este cuadro presenta los costos que deben considerarse en la ejecución de cada una de las actividades requeridas para la aplicación del Plan de Acción; además permite conocer de manera anticipada y ordenada, la inversión y la procedencia de la misma. El cuadro de presupuesto está constituido por la columna de actividades a realizarse durante la ejecución del Plan de Acción, también presenta la columna de periodos, así como de costos y finalmente, las fuentes de financiamiento.

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1 Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo.	Marzo	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
1.2 Jornada de diseño, elaboración y revisión de los instrumentos de monitoreo.	Marzo	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Marzo	Ninguno	Ninguno
1.4 Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Mayo	S/ 2.00 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Junio	Ninguno	Ninguno
1.6 Observación de sesiones de aprendizaje.	Julio	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
2.1 Revisión de los informes de monitoreo e identificación de los puntos de mejora a trabajar.	Julio –Agosto	Ninguno	Ninguno
2.2 Identificación de las estrategias de intervención.	Agosto	Ninguno	Ninguno
2.3Diseño y elaboración del instrumento de acompañamiento.	Agosto-Setiembre	Ninguno	Ninguno
2.4 Programación de la secuencia de encuentros formativos para el acompañamiento docente.	Setiembre	Ninguna	Ninguno

2.5 Ejecución de los encuentros formativos para el acompañamiento.	Setiembre y noviembre	1.00 nuevo sol de fotocopia por docente.	Recursos propios
3.1.Sensibilización sobre la importancia de la evaluación en el marco del MAE	Noviembre	1.00 de fotocopia por número de docentes s/. 5.00 refrigerio /docente	Recursos propios
3.2 Aplicación de la ficha de auto evaluación, coe evaluación y heteroevaluación de los docentes.	Noviembre	s/.1.00 nuevo sol de fotocopia por docente	Recursos propios
3.3 Elaboración del informe final de evaluación en base a los informes de los monitoreo y acompañamiento.	Noviembre	s/. 1.00 de fotocopia por docente	Recurso propios
3.4 Entrega del informe de evaluación final a los docentes y retro alimentación.	Diciembre	s./1.00 de fotocopia por docente.	Recursos Propios

Figura 7. Presupuesto de Plan de Acción.

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

El desarrollo de cada uno de los módulos formativos permitió brindar orientaciones que favorecieron el empoderamiento en la gestión escolar y el ejercicio del liderazgo pedagógico, mediante el análisis y priorización de la problemática sobre el bajo nivel habilidades comerciales y la toma de la decisión estratégica para una alternativa de solución que involucró la participación de diversos actores del CETPRO VRHT.

El Módulo de inducción cero brindó orientaciones y lineamientos para la formulación de una ruta de cambio que permitió la sensibilización y el acercamiento a la realidad educativa e identificar los problemas que afectaban de manera directa el logro de los aprendizajes de los estudiantes. A partir de este proceso se logró identificar como problema el bajo nivel de habilidades comerciales en los estudiantes de CETPRO VRHT.

En el Módulo Uno, La dirección Escolar, se desarrollaron los lineamientos para la construcción y formulación de la visión institucional, además de la formulación de alternativas de solución acordes al problema priorizado, en este caso el bajo nivel de habilidades comerciales en el personal docente del Centro de Educación Técnico Productiva Víctor Raúl Haya de la Torre.

En relación al Módulo dos, se procedió a analizar cada uno de los procesos de gestión escolar para posteriormente determinar aquellos involucrados en la propuesta de solución al problema priorizado; en este sentido, en el Plan de Acción, se procedió en asignar un código, a cada proceso involucrado en el esquema de Mapa de Proceso con el propósito de establecer una la cadena de valor.

El Módulo tres referido a la Participación y clima institucional permitió identificar su incidencia en la problemática de las habilidades comerciales; y además se elaboró el Informe del Diagnóstico para recoger información de diferentes grupos de interés, para ello se procedió a la construcción de tablas de especificaciones de la ficha de monitoreo y para el grupo focal. Se realizó un cronograma para la aplicación de los instrumentos.

Por otra parte, en el Módulo cuatro, desarrolló la Gestión curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico que brindó los lineamientos y

orientaciones para culminar con el Diagnóstico; por ello, se procedió al procesamiento de los resultados recabados con la aplicación de los instrumentos. Los resultados fueron interpretados considerando el nivel literal, inferencial y criterial; así como al análisis y la reflexión en torno a la información recogida para la toma de decisiones.

Posteriormente el Módulo cinco, denominado Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, permitió identificar el enfoque, estrategias e instrumentos del MAE para su incorporación en el diseño del Plan de Acción. Además, se brindó las orientaciones y la estructura para la construcción del Plan de Acción que contribuya a formular acciones concretas para dar solución al bajo nivel de habilidades comerciales planteando una alternativa de solución fundamentada y que involucre la participación activa de la comunidad educativa desde su planificación hasta su ejecución. En ese sentido el producto del Plan de Acción es el resultado de una construcción progresiva y que se ha logrado concretizar con el aporte de cada módulo.

Finalmente en el módulo seis denominado Plan de Acción y Buenas Prácticas para el Fortalecimiento del Liderazgo Pedagógico se desarrollaron las actividades necesarias y el acompañamiento para la elaboración del producto final del programa que permitirá ejecutar lo aprendido en la Segunda Especialidad.

10. Lecciones Aprendidas

En el proceso de construcción del Plan de Acción se logró identificar un conjunto de aprendizajes sobre aquellos aciertos y desaciertos en el proceso vivenciado, lo cual me ha llevado a la reflexión sobre mi trabajo pedagógico.

- Se aprendió la importancia de la realización de un diagnóstico para identificar problemas que afectan el logro de aprendizaje de los estudiantes, en ese sentido el trabajo colaborativo es de vital importancia en la construcción y aplicación de instrumentos que permitan recoger información valiosa para la toma de decisiones.
- Se hace necesario empoderar a los docentes y establecer una cultura evaluativa, en ese sentido es importante que conozcan la estructura y los ítems que presenta el instrumento de monitoreo a fin de romper paradigmas sobre evaluación.
- Es importante que toda la comunidad participe en la construcción del Plan de Monitoreo a fin de establecer acciones y compromisos comunes, se debe desplazar la idea de que solo el directivo es el único responsable en la formulación de acciones de mejora frente a problemas que afectan el logro de los aprendizajes.
- Que para implementar un plan de mejora se impescindible la sistematización del mismo con su elaboración e implementación con instrumentos y estrategias pertinentes que responda a la problemática priorizada, para que se vea un resultado positivo para la mejora de los aprendizajes.
- Es necesario construir un clima escolar democrático, para que de esta manera se logre la participación de todos los actores de la comunidad y se pueda ejecutar los planes de mejora que se planifique y ejecute para involucrarlos con el fin de lograr la mejora de los aprendizajes.

Referencias

- Canales M. & Torres H, (2008). Guía de orientación para la programación modular ciclo básico
- Evans Risco, E. (2008). *Orientaciones Metodológicas para la Investigación-Acción. Propuesta para la mejora de la práctica pedagógica*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2008). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2014a). *Marco de Buen Desempeño Docente. Un buen maestro cambia tu vida*. Recuperado el 6 de enero de 2018, de www.minedu.gob.pe:
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>
- Ministerio de Educación. (2014b). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Recuperado el 8 de diciembre de 2017, de www.minedu.gob.pe:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación. (2014c). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela*. Recuperado el 6 de enero de 2018, de www.minedu.gob.pe:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación. (2015). *Matriz Aplicativo para el monitoreo a los compromisos de gestión escolar*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2017a). *Compromisos de gestión escolar y Plan anual de Trabajo 2017*. Recuperado el 7 de enero de 2018, de www.minedu.gob.pe:
<http://www.minedu.gob.pe/cge-pat/fasciculo-de-cge-2017.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017b). *Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima*. Lima: Minedu. Obtenido de www.minedu.gob.pe.
- Ministerio de Educación. (2017c). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Texto del módulo 4 de la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con liderazgo pedagógico*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2017d). *Módulo 5: Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: Minedu. Obtenido de www.minedu.gob.pe.
- Ministerio de Educación. (2017e). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante (Vol. Tercer)*. Lima: Minedu.

Oviedo, D. (enero de 2004). *Manual de Procedimientos para el acompañamiento y seguimiento en los centros educativos*. Recuperado el 7 de enero de 2018, de [www.monografias.com: https://www.monografias.com/docs/Manual-de-procedimiento-para-el-acompa%C3%B1amiento-y-seguimiento-F3925QVPCDU2Y](https://www.monografias.com/docs/Manual-de-procedimiento-para-el-acompa%C3%B1amiento-y-seguimiento-F3925QVPCDU2Y)

Silva Peña, I. (2012). *Modelo de asesoría a escuelas centrado en el acompañamiento docente*. Chile: Universidad Arturo Pratt

APENDICE

Apéndice 1

FICHA DE MONITOREO DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

OBJETIVO:

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

NOMBRE DE LA I.E.	CÓDIGO MODULAR:
DIRECCIÓN:	UGEL:
NIVEL: Inicial () Primaria () Secundaria ()	DRE:

DATOS DEL OBSERVADOR

1. Cargo del observador	Director () Subdirector de nivel () Coordinador académico () Coordinador del área () Otro cargo () Especificar: _____	2. Fecha del monitoreo			
			Día	Mes	Año

Datos del docente observado → Datos a ser registrados consultando al docente

3.- Apellidos y Nombres:		4.Especialidad	
--------------------------	--	----------------	--

Datos de la sesión observada → Datos a ser registrados mediante la observación

5. Área o áreas desarrolladas → Anotar en el siguiente espacio					
6.Denominación de la sesión:					
7. Nivel educativo:	Inicial ()	Primaria ()	Secund. ()	8. Grado(s) o año(s) en el aula:	9. Sección:
6. Turno	Mañana ()	Tarde ()	7. Duración de la sesión observada:	_____ hrs., _____ min.	

NIVEL DE AVANCE

Cumple	Cumple con lo previsto en el ítem	2
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	1
No cumple	No Cumple con los requerimientos del ítem.	0

ASPECTOS A OBSERVAR:

ASPECTO 1: Conocimiento y manejo de los docentes de los temas de emprendimiento		Valoración		
ITEM 01	El docente manifiesta tener conocimiento del lenguaje comercial y de la situación del mercado específico que enseña.	0	1	2
ITEM 02	El docente presenta casos de problemas y/o éxitos de experiencias comerciales de los productos que está enseñando.	0	1	2
ITEM 03	El docente maneja los datos actualizados de la situación del producto enseñado con respecto a la competencia y exigencias del mercado laboral.	0	1	2
Sub total		0	3	6

ASPECTO 2: Habilidades comerciales de los docentes en el aula		Valoración		
ITEM 04	El docente utiliza un lenguaje que expresa conocimiento de temas empresariales	0	1	2
ITEM 05	El docente utiliza un lenguaje que expresa manejo de casos y problemáticas de temas empresariales y comerciales	0	1	2
ITEM 06	El docente expresa sus experiencias comerciales y/o empresariales cuando enseña la elaboración de los productos	0	1	2
Sub total		0	3	6

ASPECTO 3: Capacidad de motivación empresarial en las sesiones d aprendizaje.		Valoración		
ITEM 07	El docente responde adecuadamente a las preguntas de los alumnos sobre potencialidades dl producto aprendido.	0	1	2
ITEM 08		0	1	2
Sub total		0	2	4

ASPECTO 4: Relación de los materiales y recursos con la calidad del producto en el mercado comercial.		Valoración		
ITEM 09		0	1	2
ITEM 10		0	1	2
Sub total		0	2	4

Comentarios

Encargado(a) del monitoreo

Apéndice 2

FICHA TÉCNICA DE GRUPO FOCAL

1. Objetivos

Objetivo(s)
Objetivo(s) Grupo

2. Identificación del moderador

Nombre moderador
Nombre observador

3. Participantes

Lista de asistentes Grupo focal
1
2
3
4
5

4. Datos de Inicio

Fecha de aplicación de la Ficha	
Lugar de aplicación	
Hora de inicio - Hora de término	

5. Preguntas – temáticas estímulos

ASPECTOS		PREGUNTAS DIRIGIDAS
Conocimiento y manejo de los docentes de los temas de emprendimiento	1	¿Cómo se consideran en cuanto conocimiento del comercio empresarial?
	2	¿Considera actualizado su manejo de temas comerciales?
Habilidades comerciales de los docentes en el aula	3	¿incluye en las sesiones de aprendizaje estos temas comerciales?
	4	¿Motiva a sus alumnos a emprender negocios comerciales?
Experiencias comerciales y/o empresariales de los docentes	5	¿Qué experiencia comercial tiene en el rubro que enseña?
	6	

5. Pauta de chequeo (evaluación)

	Chequear elementos presentes en el grupo focal (evaluación del observador)	VERIFICADO	
		SI	NO
1	Lugar adecuado en tamaño y acústica		
2	Lugar neutral de acuerdo a los objetivos del Grupo focal.		
3	Asistentes sentados en U en la sala		
4	Moderador respeta tiempo para que los participantes desarrollen cada tema		
5	Moderador escucha y utiliza la información que está siendo entregada.		
6	Se cumplen los objetivos planteados para esta reunión		
7	Explicita a participantes objetivos y metodología de la reunión		
8	Permite que todos participen.		
9	Reunión entre 60 y 120 minutos.		
10	Registro de la información (grabadora o filmadora)		
11	Refrigerios adecuados y no interrumpen el desarrollo de la actividad		
12	Escarapelas con identificación de asistentes		

6. Registro de información por aspectos (resumen global de la reunión)

[illegible]

Apéndice 3

Evidencia de aplicación (fotos)

