

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE RESPECTO A LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL CICLO BÁSICO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MICAELA BASTIDAS” DEL DISTRITO TRUJILLO - UGEL 03 TRUJILLO NOR OESTE – LA LIBERTAD.

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

IPARRAGUIRRE OLAZÁBAL, Delia Mirey

La Libertad – Perú

2018

Índice

Introducción	1
1. Identificación de la Problemática	3
1.1 Caracterización del Contexto Socio-Cultural de la IE CETPRO “Micaela Bastidas”	3
1.2 Formulación del Problema Identificado	4
2. Diagnóstico	7
2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados	7
2.1.1 Resultados cuantitativos	7
2.1.2 Resultados cualitativos	8
2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio, los Procesos de la IE, Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo.....	8
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.....	11
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución	14
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada	17
5.1 Marco Conceptual.....	17
5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación	17
5.1.1.1. Monitoreo pedagógico.	17
5.1.1.1.1. Definición de monitoreo pedagógico.....	17
5.1.1.1.2. Estrategias de monitoreo pedagógico	17
5.1.1.1.3. Instrumentos para el monitoreo pedagógico.....	18
5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico	18
5.1.1.2.1. Definición acompañamiento pedagógico	18
5.1.1.2.2. Estrategias de acompañamiento pedagógico	18
5.1.1.3. Evaluación.....	19
5.1.1.3.1. Definición de evaluación	19
5.1.1.3.2. Tipos de evaluación.....	19
5.1.1.3.3. Instrumentos de evaluación	20
5.1.2 La docencia en la educación técnico productiva	21
5.1.2.1. Educación Técnico Productiva.....	21
5.1.2.1.1. Definición	21
5.1.2.1.2. Finalidad	21

5.1.2.1.3. Diseño Curricular de la Educación Técnico Productiva Ciclo Básico	21
5.1.2.2. Competencia laboral.....	23
5.1.3 Estrategias Metodológicas.....	23
5.1.3.1. Las estrategias de enseñanza.....	23
5.1.4 Convivencia Escolar.....	24
5.2 Experiencia Exitosa	24
6. Diseño de 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	27
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	29
8. Presupuesto.	34
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.	36
10. Lecciones Aprendidas.....	38
Referencias.....	39
Apéndice	

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Árbol de problemas.....	6
<i>Figura 2.</i> Análisis de resultados del diagnóstico	10
<i>Figura 3.</i> Caracterización del rol como Líderes Pedagógicos	13
<i>Figura 4.</i> Matriz de Plan de Acción.....	28
<i>Figura 5.</i> Matriz de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción.....	30
<i>Figura 6.</i> Riesgos y medidas a adoptarse del Plan de Acción	33
<i>Figura 7.</i> Presupuesto del Plan de Acción.....	35

Introducción

El presente trabajo académico denominado informe de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE) para mejorar la práctica docente en las distintas opciones ocupacionales del Ciclo Básico de Técnico Productiva de la Institución Educativa “Micaela Bastidas” del distrito Trujillo - UGEL 03 Trujillo 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, Item 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 y dar soporte a sus equipos docentes y mejorar las condiciones institucionales de la escuela que favorezcan la mejora de los aprendizajes de las y 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 Marco del Buen Desempeño Directivo (MBDDirectivo).

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 CETPRO “Micaela Bastidas”

El CETPRO “Micaela Bastidas”, ubicada en la Urb. CovicortiMz. “T”Lt. 1 del Distrito de Trujillo, en sus inicios, fue autorizado con R.D.D. N° 002323, de fecha 01 de mayo de 1988, con el Programa de Educación Ocupacional (PEO), teniendo como sede el club de Madres de Nuevo Perú – Cortijo, Distrito Trujillo. Luego como Centro de Educación Ocupacional (CEO) según R.D.D. N° 001830 del año 2003. Actualmente presta servicios como Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO) con Resolución Directoral Regional N° 005002-2008-DRE-La Libertad.

La comunidad de Covicorti se ubica una zona que colinda con las urbanizaciones Trupal, Capullanas, Natasha Alta, San Salvador, San Nicolás y El Alambre, este último considerado como zona insegura debido a la existencia de drogas y delincuencia. Nuestros estudiantes pertenecen en su mayoría a estas urbanizaciones, son en su mayoría amas de casa que necesitan conocimientos prácticos para el bienestar de su familia y pocos estudiantes son trabajadores que demandan mayores conocimientos para la aplicación en sus centros de trabajo.

La IE es de gestión pública, que ofrece el Ciclo Básico de la Educación Técnico Productiva y oferta las siguientes opciones ocupacionales: Artesanía y Manualidades; Peluquería Básica; Textil y Confección; y Cocina y Repostería. Cuenta actualmente con directora designada con aula a cargo y dos docentes contratadas.

La infraestructura de la IE es de adobe con techo de calaminas de aluzinc, no cuenta con cerco perimétrico, por lo que se está expuesta a la inseguridad ciudadana, tiene 3 aula-taller habilitadas y un por habilitar, que se usa como almacén. Los talleres no cuentan con equipamiento básico, carecen de equipos modernos. No existe personal ni ambiente de guardianía, tampoco Personal de servicio ni administrativo.

La directora designada realizará el monitoreo y acompañamiento docente personalizado; el mismo que se desarrollará en base a la práctica docente reflexiva, crítica, objetiva; en un clima de seguridad, confianza y cordialidad; todo esto permitirá la selección de contenido del currículo modular, por opción ocupacional; hasta el

manejo de recursos, métodos, técnicas didácticas y evaluación; que posibiliten mejorar la práctica docente en aula, con la finalidad de que los estudiantes logren alcanzar las competencias laborales y capacidades terminales propuestas por módulo ocupacional.

1.2 Formulación del Problema Identificado

Después de haber analizado la documentación sobre seguimiento de egresados se formuló el siguiente problema: Bajo Nivel de Aprendizaje respecto a las Competencias Laborales de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Micaela Bastidas” del Distrito de Trujillo - Ugel 03 Trujillo Nor Oeste.

Una de las causas, que ha provocado este problema es la Planificación descontextualizada en la que los docentes no aplican los enfoques propuestos en el CN del ciclo básico de la Educación Técnico Productiva. Entre los factores que se relacionan a esta causa tenemos la motivación de los docentes por cumplir sus funciones y realizar un trabajo colegiado que les permita planificar de forma adecuada. Todo esto ha provocado que las sesiones se desarrollen logrando aprendizajes poco significativos en competencias laborales.

Otra de las causas, es el uso de estrategias metodológicas inadecuadas y/o descontextualizadas para promover el aprendizaje de los estudiantes en la competencia laboral y el hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje. Entre los factores que se relacionan a esta causa se encuentran el bajo desarrollo de las capacidades profesionales de los docentes debido a la falta de capacitaciones y espacios para el aprendizaje entre profesionales de la educación. Todo esto genera que las clases ejecutadas por los docentes sean aburridas y poco significativas 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 el inadecuado proceso de monitoreo y acompañamiento a los docentes, ya que el directivo tiene muchas actividades administrativas para hacer un seguimiento al docente de manera frecuente, así como por tener aula a cargo. Un factor importante relacionado con esta causa es la Planificación del monitoreo y acompañamiento, que no se cumple en la realidad. Al no tener un acompañamiento planificado y sistemático, los docentes han terminado

improvisando en la ejecución de las sesiones. No han recibido mayores talleres, asesoría o apoyos, cuyo resultado es estudiantes que no logran su inserción en el mercado laboral.

Una cuarta causa del problema es la aplicación inadecuada de estrategias para promover el cumplimiento de los acuerdos de convivencia en el aula y el factor relacionado es la Gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras. Esto ha dado lugar al desorden e indisciplina en las aulas que dificultan los aprendizajes.

Para poder atender a estas causas que permitan superar el problema en la institución, serán asumidos como situaciones reto o desafíos, los cuales se intentará dar solución al interno de nuestra cultura institucional de organización y planificación, lo que posibilitará mejorar la práctica docente en aula, con la finalidad de que los estudiantes logren, mejorar sus aprendizajes, alcanzar las competencias laborales y capacidades terminales propuestas por módulo ocupacional; así como la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a los docentes del CETPRO “Micaela Bastidas”.

Es importante hacerlo porque la implementación del MAE que responda a las necesidades y demandas de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Micaela Bastidas”, fortalecerá la práctica pedagógica para el desarrollo de competencias laborales.

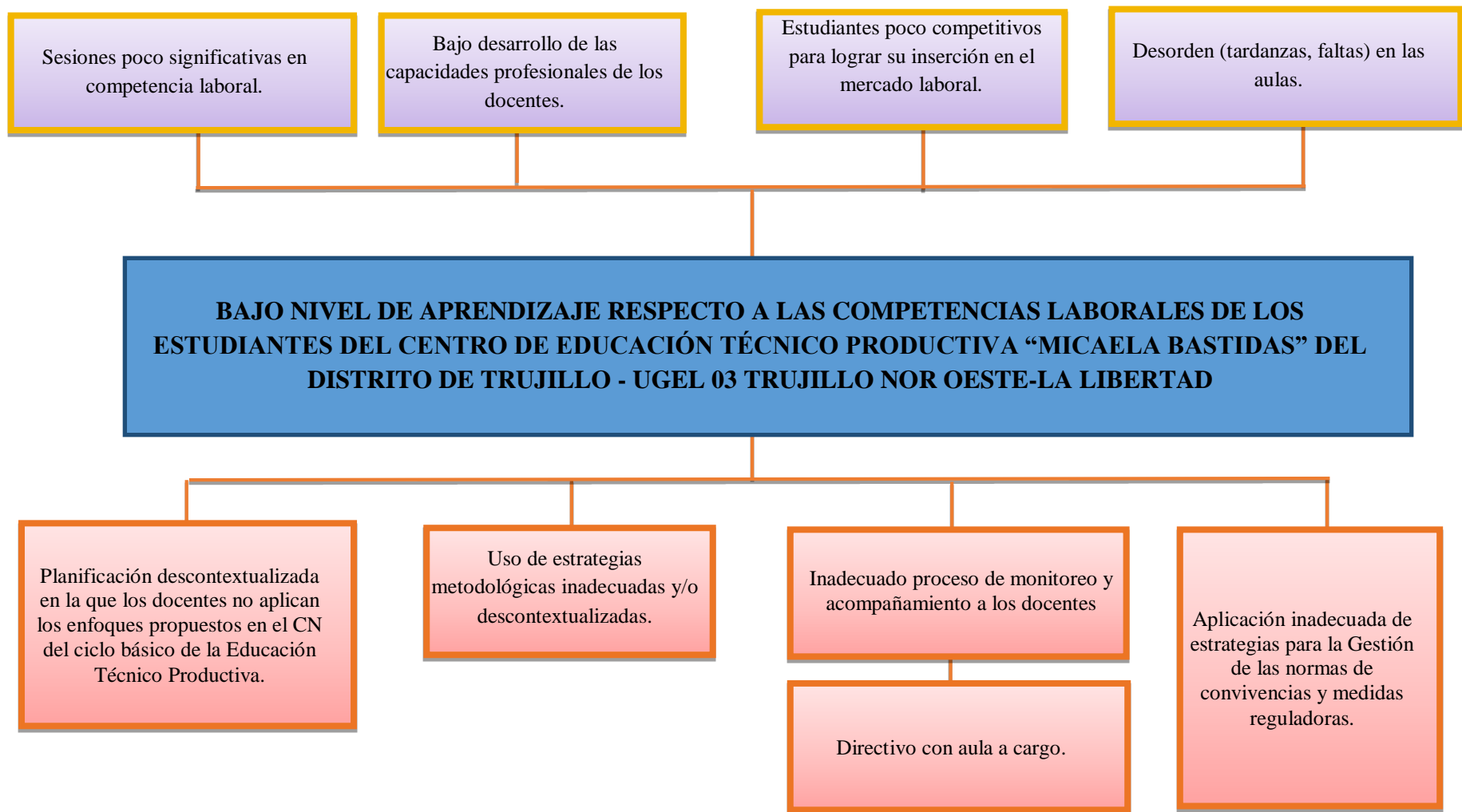


Figura 1. Árbol de problemas.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

Para la realización del diagnóstico se han utilizado los instrumentos de recolección de datos sea cuantitativos y cualitativos. Para obtener la información cuantitativa, se aplicó una ficha de observación con aspectos e ítems definidos y, para la información cualitativa se aplicó una ficha técnica de grupo focal.

2.1.1 Resultados cuantitativos. De la aplicación adecuada de los instrumentos de evaluación cuantitativos, conlleva a la recolección de información, procesamiento de datos, análisis y publicación de los mismos, que posibilite la determinación oportuna y precisa de problemas institucionales, para permitir brindarles el debido tratamiento y generar mejoras significativas en el logro de capacidades terminales y consolidación de competencias laborales se han logrado determinar los resultados que a continuación se detallan.

El 100% de los docentes se encuentran en nivel de proceso en el aspecto de estrategias metodológicas del docente. Esto se debe a que no se ha realizado un trabajo colegiado y no tienen claro el enfoque propuesto. Asimismo, no han recibido el monitoreo y asesoría apropiados.

Por otro lado, el 50% de docentes se encuentran en nivel de logrado en el aspecto emplea planificación. Esto se debe a que los docentes no conocen el enfoque y las estrategias metodológicas adecuadas. Además, son descontextualizadas para promover el aprendizaje, asimismo, no han recibido el monitoreo y la asesoría apropiados.

Finalmente, el 100% de los docentes se encuentran en nivel de proceso en el aspecto de la Gestión de la convivencia escolar. Esto se debe a que los docentes no usan estrategias adecuadas para que los estudiantes cumplan los acuerdos de convivencia.

Frente a estos resultados se sugiere trabajar aplicando la estrategia de círculo de interaprendizaje, pues a través de la aplicación de los mismos se puedan estimar, diseñar y aplicar los procesos didácticos en las opciones ocupacionales de: Artesanía y Manualidades, Asistencia en Cocina, Confecciones Textiles y Peluquería Básica; para lo cual ya se han establecido compromisos de reunión de trabajo y el cronograma para la ejecución de las mismas.

2.1.2 Resultados cualitativos. Los docentes consideran que el plan de monitoreo se presenta y socializa, pero este no contempla una calendarización de las actividades. Por otro lado, los docentes también consideran que se ha socializado apropiadamente y/o contextualizado la ficha de monitoreo.

Asimismo, los docentes afirman que el monitoreo se realiza con poca frecuencia, debido a que la directora tiene aula a cargo y que generalmente se prima la autoevaluación que no siempre permite recoger información válida para poder retroalimentar.

Finalmente, consideran que el monitoreo se realiza con poca frecuencia y las pocas veces que se lleva a cabo no consideran un espacio para la asesoría que permita para hacer un análisis crítico reflexivo de la práctica docente. Para revertir esta situación se debe desarrollar en un clima institucional, participativo, corporativo y colegiado, que promueve el interaprendizaje, en un ambiente de trabajo institucional, propicio al fortalecimiento de relaciones laborales saludables y asertivas, que posibiliten la asesoría personalizada de cada una de las docentes de la Institución Educativa y considera para ello la naturaleza de la modalidad educativa de Educación Técnico Productiva; así como sus características y condiciones requeridas.

2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE, Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo

El problema en torno al que gira el presente trabajo académico es bajo nivel de aprendizaje respecto a las competencias laborales de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Micaela Bastidas” del distrito de Trujillo - UGEL 03 Trujillo Nor Oeste, lo cual viene limitando el cambio institucional; basado en la institucionalización de los procesos de gestión escolar; así como en la aplicación del Marco del Buen Desempeño Directivo, lo cual abordaremos en el presente Plan de acción e intervención.

Para hacer el diagnóstico de este problema se han aplicado instrumentos cuantitativos y cualitativos. Los resultados de los instrumentos cuantitativos nos permiten afirmar que los docentes tienen dificultades para desarrollar las competencias laborales. Asimismo, le cuesta incentivar en los estudiantes su inserción en el Mercado

Laboral. Por otro lado, los docentes no utilizan los materiales y/o recursos educativos de su contexto de manera oportuna. Esto se debe a que los docentes no han recibido la asesoría correspondiente ni ha sido monitoreada permanentemente, tampoco se ha realizado un trabajo colegiado para fortalecer sus capacidades.

Entre los procesos que se encuentran implicados con respecto a los hallazgos encontrados tenemos el proceso referido a Gestionar la planificación (PE01), el referido al Gestionar las relaciones interinstitucionales e intergubernamentales(PE02), el referido al Gestionar los recursos para los aprendizajes (PO02), el referido al Gestionar el Desarrollo Docente (PO04), el referido a Administrar los Recursos Humanos (PS01) y el proceso referido a Administrar los recursos financieros (PS02). De la misma manera, se relaciona con la competencia⁵ del MBDD. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa, basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje. Asimismo, se puede afirmar que no se han cumplido los compromisos de gestión Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y la gestión de la convivencia escolar.

Asimismo, se obtuvo las siguientes conclusiones con respecto al instrumento cualitativo: El monitoreo y acompañamiento se realiza en la escuela a través de un plan que contiene actividades y estrategias que permiten el recojo de información para analizarlo y tomar decisiones oportunas, así como un espacio de asesoría. Sin embargo, no se realiza de manera frecuente debido a que el directivo tiene aula a cargo. Tampoco se han socializado los instrumentos de monitoreo con la comunidad educativa.

Por otro lado, los círculos de inter aprendizaje sí se han realizado regularmente, pero muchas veces se han convertido en espacios de reuniones sobre temas ajenos a la intención del fortalecimiento de las capacidades del docente.

Estos hallazgos se vinculan con el proceso de gestión PO04.3 El cual hace referencia a la realización del acompañamiento pedagógico. De la misma manera se relaciona con la competencia seis. Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta del MBDD. Finalmente se puede concluir que no se ha cumplido con el compromiso de gestión acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE.

PROBLEMA	Diagnóstico (Conclusiones)	¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se está realizando?	¿Qué competencias del MBD Directivo se encuentran implicados?
<p>El bajo nivel de aprendizaje respecto a las competencias laborales de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Micaela Bastidas” del distrito de Trujillo - UGEL 03 Trujillo Nor Oeste-La Libertad</p>	<p>Resultados cuantitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las docentes no aplican estrategias adecuadas para ejecutar procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los/as estudiantes, teniendo en cuenta las competencias laborales y capacidades terminales del D.C.N. de su opción ocupacional, lo que se refleja en los resultados obtenidos, siendo necesario una atención inmediata a través del monitoreo y acompañamiento con el propósito de mejorar su práctica pedagógica. ▪ Los resultados del diagnóstico me permiten afirmar que hay dificultades en los tres aspectos de evaluación, pues en todos estos aspectos el Número de Logro alcanzado están en proceso. <p>Resultados cualitativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ El Monitoreo y Acompañamiento que se realiza en el CETPRO responde a una planificación difundida y consensuada que promueve un acompañamiento sostenido y colegiado con diferentes estrategias acordes a un director como líder pedagógico. ▪ El Monitoreo y Acompañamiento fortalece el desempeño docente que influyen en la mejora del aprendizaje, como el manejo de estrategias sobre competencias laborales. 	<p>PE01 Gestionar la Planificación</p> <p>PE02 Gestionar Relaciones Inter institucionales.</p> <p>PO02: Preparar las condiciones para la gestión de los aprendizajes</p> <p>PO04: Gestionar el desarrollo docente.</p> <p>PO05: Gestionar la convivencia escolar y la participación.</p> <p>PS01: Administrar Recurso humanos.</p> <p>PS03: Administrar los bienes, recursos y materiales educativos.</p>	<p>Con ninguno, porque todos los compromisos están relacionados, especialmente con 1 y 4.</p>	<p>Con Competencia 5 con sus desempeños: 15, 16</p> <p>Con Competencia 6 con sus desempeños: 18, 19, 21</p>

Figura 2. Análisis de Resultados del Diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.

El rol del líder pedagógico contempla varias dimensiones según Robinson, citado en el texto del módulo 6 (MINEDU, 2017e). La primera de estas es el establecimiento de metas y expectativas. En referencia a esta dimensión y el problema priorizado se plantea establecer metas de logros de aprendizaje en los diferentes módulos ocupacionales, socializar con toda la comunidad educativa y asumir compromisos de mejora. Es necesario establecer metas y expectativas comunes porque el objetivo que se comparte debe ser apropiado por todos los actores educativos. Esto se debe realizar para que todos vayamos en busca de una meta que permita la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

La segunda dimensión es la dotación de recursos estratégicos. En referencia a esta dimensión y el problema priorizado se plantea gestionar, distribuir, organizar y facilitar los recursos existentes en la institución educativa de los distintos talleres, de los módulos ocupacionales, para su uso respectivo. Se hace necesario e importante que los docentes cuenten con los materiales educativos al alcance de los estudiantes porque permiten que las sesiones sean más dinámicas, significativas, interesantes y motivadoras. Esto se debe realizar para motivar y estimular los aprendizajes de los estudiantes logrando aprendizajes significativos.

La tercera dimensión según Robinson es la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. En referencia a esta dimensión y al problema priorizado, se plantea el consenso de estrategias para la mejora de los aprendizajes y realizar el monitoreo y acompañamiento al personal docente. Es muy importante realizar el monitoreo porque permite recoger información de la labor docente determinar sus debilidades y fortalezas. Todo ello para asesorar oportunamente y lograr la mejora de su práctica pedagógica.

La cuarta dimensión es promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros. En referencia a esta dimensión y al problema priorizado, se establece organizar grupos de interaprendizaje, reuniones colegiadas promoviendo la auto capacitación docente con relación a competencias laborales. Es muy importante realizar reuniones colegiadas y grupos de interaprendizaje porque permite a los docentes intercambiar ideas, acuerdos experiencias relacionadas con su labor, para fortalecer sus capacidades a fin de mejorar su práctica pedagógica.

En la última dimensión de Robinson se considera asegurar un ambiente ordenado y de apoyo. En referencia a esta dimensión y al problema priorizado, se plantea gestionar el espacio pedagógico y administrativo suficiente, adecuado e implementado. Es necesario implementar los espacios pedagógicos para el trabajo cómodo y eficiente. Porque crear un ambiente pedagógico adecuado, acogedor e implementado, garantiza una mejor labor pedagógica para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas	Establecer metas y expectativas para mejorar los aprendizajes como propósito primordial de la IE	Porque es necesario precisar lo que se quiere lograra. Para mejorar los aprendizaje de acuerdo a los desempeños del currículo nacional y lograr así el perfil deseado de el egresado.
Uso estratégico de recursos	Racionalizar adecuadamente los recursos humanos, materiales y económicos, distribuyendo tareas según las habilidades de cada uno de los docentes a fin de que estos elabores estrategias pertinente a la mejora de los aprendizajes de la competencia laboral.	Se daría un óptimo uso de los recursos. Para lograr los objetivos y metas trazadas.
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Convocar a la plana docente a fin de consensuar estrategias para la mejora de los aprendizaje: diagnostico, monitores y acompañamiento.	Porque es necesario superar las dificultades encontradas en el diagnóstico. Para tener un monitoreo y acompañamiento efectivo que contribuya a la mejora de los aprendizajes.
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	Fortalecer las capacidades, pedagógicas y didácticas de los docentes a través de los talleres y grupos de interaprendizaje; también el monitoreo y acompañamiento. Optimizar el monitoreo y acompañamiento.	Es necesario la mejora de los aprendizaje, para el logro de los desempeños y competencias del currículo nacional, y de acuerdo a lo establecido en el MBDDirectivo.
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	Se debe establecer un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula, a través del cumplimiento de normas claras y pertinentes que van a generar una convivencia armoniosa.	Las investigaciones han demostrado que una convivencia armoniosa genera un clima favorable para los aprendizajes.

Figura 3. Caracterización del Rol como Líderes Pedagógicos.

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución.

A partir del análisis realizado de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada: bajo nivel de aprendizaje respecto a las competencias laborales de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Micaela Bastidas” del distrito de Trujillo; se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes de las distintas opciones ocupacionales. Dicha elección se realiza considerando los criterios de impacto en el logro de aprendizaje, generación de mayores cambios en la escuela y su relación con la Gestión Curricular, la Convivencia y el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente (MAE) propiamente dicha.

Así mismo, 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 monitorear y acompañar la práctica pedagógica en el CETPRO y que incide de manera directa en los aprendizajes de los estudiantes al generar acciones de mejora en la práctica pedagógica.

El Plan de MAE responde a las demandas de los estudiantes sobre la adquisición de competencias laborales y necesidades de capacitación y/o actualización de los docentes de las distintas opciones ocupacionales; así mismo su contextualización apela a las características donde se ubica la institución educativa, es decir, al distrito de Trujillo. Como distrito viene presentando una serie de problemas sociales como asalto a mano armada, extorsión y sicariato, microcomercialización de marihuana, consumo de bebidas alcohólicas, existencia de familias disfuncionales, así mismo, problemas de crecimiento desordenado del parque motor y crecimiento comercio ambulatorio. Este contexto será considerado, por ejemplo, en el planteamiento de situaciones que afectan a nuestra institución.

El Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2013), señala al Monitoreo pedagógico como proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula. Por otro lado, Vesub L. y Alliaud A. reconocen que el acompañamiento es un proceso que debe apoyarse en la reflexión sobre la práctica tanto de los docentes noveles como de quienes actúan como formadores/colaboradores o mentores. De esta manera se apunta a examinar las teorías

implícitas del profesorado, los esquemas y las rutinas de funcionamiento, las actitudes y representaciones que se gestan en la escena laboral (2012).

El MAE permitirá además al directivo promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la IE 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 (MBDD). Los docentes deben diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar la unidad didáctica sobre competencia laboral. Además, el personal administrativo consolida su función de soporte técnico y operativo al desarrollo de las actividades programadas como también el servicio de mantenimiento.

Con su implementación el MAE permitirá generar una serie de espacios de dialogo interactivo entre los directivos y docentes que admita recoger necesidades y demandas de la práctica pedagógica docente con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales. Estos espacios de participación democrática, facultan organizar mecanismos en todas las opciones ocupacionales, asimismo fomenta la reflexión individual y colectiva sobre la práctica pedagógica, la toma de decisiones concertadas de acuerdo a los canales establecidos. A su vez estos acuerdos permitirán una mejor implementación del MAE en cuanto al cumplimiento de los roles y responsabilidades asumidos por todos los actores implicados. Así mismo, implementación, permitirá crear oportunidades de aprendizaje de la comunidad educativa, basada 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, como también asegurar y optimizar los recursos del contexto y/o de las que existen en la institución educativa. El líder pedagógico promoverá un entorno ordenado y saludable tanto a docentes y estudiantes quienes deben sentirse corresponsables, al mismo tiempo deben 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.

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 distintas opciones ocupacionales y de manera puntual en el bajo nivel de referencia del mercado laboral en los contenidos de los módulos de aprendizaje; 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.

Una de las ventajas de la aplicación del MAE es la continua retroalimentación de la práctica docente a partir del diseño y aplicación de instrumentos de evaluación, que permitan recoger información sobre el proceso de acompañamiento y la mejora del desempeño de los docentes. Se consideran diversas actitudes que permitan la evaluación, heteroevaluación y coevaluación de la práctica docente y que evidencien el nivel de mejoramiento de los aprendizajes.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada.

5.1 Marco Conceptual.

5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación

5.1.1.1. Monitoreo pedagógico

5.1.1.1.1. Definición. 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, 2014b, p. 50); en tal sentido es importante el recojo de información del desempeño docente en el desarrollo de las competencias laborales 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: la de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y 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, 2014b). Para Guach y Peña (1995) centrando en lo pedagógico “El monitoreo es un proceso continuo que acompaña y forma parte de la práctica profesional donde tiene lugar la observación, la retroalimentación, el debate y el análisis crítico reflexivo y recreativo sobre el desempeño del docente en el aula y su repercusión en el aprendizaje de los educandos, así como en la formación y desarrollo de competencias profesionales que tributan a una práctica eficiente.

5.1.1.1.2 Estrategias de monitoreo pedagógico. Existen diversas estrategias de monitoreo que se pueden utilizar para la obtención de la información del 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 las competencias laborales (Ministerio de Educación, 2014b).

– *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.

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 las competencias laborales, uso de los recursos y materiales educativos para el desarrollo de las competencias laborales 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 es la asistencia personalizada, que se realiza al docente de aula, bajo la asesoría de un formador y tiene como finalidad mejorar su desempeño profesional, a través del fortalecimiento de sus capacidades profesionales pedagógicas (Ministerio de Educación, 2014b, p. 6).

5.1.1.2.2. Estrategias de acompañamiento pedagógico:

– *Protocolo de la visita en aula.*

- Primera visita: Diagnóstica.

- Antes: Planificación de la visita diagnóstica.

- Durante: Reunión de entrada (promotora).

- Después: Elaboración del diagnóstico, plan anual y mensual de acompañamiento pedagógico (Ministerio de Educación, 2016, p. 12).

– *Jornadas de reflexión.* Las jornadas de reflexión son un espacio de intercambio e interaprendizaje, y tiene carácter institucional, puesto que involucra al equipo pedagógico en pleno bajo la conducción del equipo directivo. Su realización permite identificar los aspectos de la gestión pedagógica que hay que fortalecer, mejorar o cambiar (Ministerio de Educación, 2014b, p. 55).

– *Círculos de interaprendizaje.* El círculo es una estrategia de formación docente, porque permite que los maestros y maestras compartan, enseñando y aprendiendo de sus propias experiencias y otras, con las que se convierte en un círculo de interaprendizaje (Acuña, N. y Ataucure, F. 2011, p. 57).

5.1.1.3. Evaluación

5.1.1.3.1. Definición. Desde una perspectiva formativa, la evaluación docente es un procedimiento de valoración de la práctica pedagógica sobre la base de 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 el desarrollo de competencias para la docencia”. (Ministerio de Educación, 2008b, p. 10).

La evaluación formativa focaliza en los docentes, su atención en el proceso educativo, de un inicio a término. Asegura el proceso educativo para que se realice según lo planeado y da cumplimiento a una función motivadora. Los resultados ayudan a los docentes a dar cumplimiento de los objetivos del Marco del Buen Desempeño Docente oportunamente, impulsándolos a continuar trabajando hasta cumplirlos.

5.1.1.3.2. Tipos de evaluación. Se clasificará por diferentes criterios: Finalidad y función, extensión, momento de aplicación, criterio de comparación y agentes evaluadores. Este último se subdivide en Evaluación Externa y Evaluación interna, el cual trataremos a continuación:

– Evaluación interna: es aquella que es llevada a cabo y promovida por los propios integrantes de un centro, un programa educativo, etc. A su vez, la evaluación interna ofrece diversas alternativas de realización: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

- *Autoevaluación*. Consiste en la reflexión y apreciación crítica que cada estudiante hace de su aprendizaje. (Universidad Peruana Cayetano Heredia, p. 8). Es decir, los evaluadores evalúan su propio trabajo.

- *Coevaluación*. Consiste en la apreciación del aprendizaje y desempeño que se hace entre pares (estudiante-estudiante). Cuya finalidad es la de ayudarse mutuamente, para que reconozcan sus logros y reforzar lo aprendido. (Universidad Peruana Cayetano Heredia, p. 9). Es decir, es aquella en la que unos sujetos o grupos se evalúan mutuamente.

- *Heteroevaluación*, Es la que realiza el profesor sobre el nivel de logro de aprendizaje de sus estudiantes. (Universidad Peruana Cayetano Heredia, p. 10). Evalúan una actividad, evaluadores distintos a las personas evaluadas

5.1.1.3.3. *Instrumentos de evaluación*. Según, Valdés (2009, p. 47) señala un conjunto de métodos/instrumentos cuya utilización considera necesaria y útil “para evaluar de manera válida y confiable el desempeño profesional del maestro, así como otras dimensiones sobre la que pueden aportar información pertinente”.

– *Observación de clases*

- Capacidades pedagógicas
- Sistema de relaciones interpersonales con sus estudiantes
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones
- Emocionalidad
- Resultados de su labor educativa.

– *Autoevaluación*

- Capacidades pedagógicas
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

– *Encuesta de opiniones profesionales*

- Capacidades pedagógicas
- Emocionalidad

– *Test proyectivos sobre actitudes, valores y normas*

- Resultados de su labor educativa

– *Portafolio*

- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

5.1.2 La docencia en la educación técnico productiva

5.1.2.1. Educación Técnico Productiva

5.1.2.1.1. Definición. La Educación Técnico-Productiva es una forma de educación orientada a la formación de adolescentes, jóvenes y adultos en la adquisición de competencias laborales, capacidades empresariales y valores, dentro de una perspectiva de desarrollo sostenible, competitivo y humano. Contribuye a la mejora en el desempeño de la persona que trabaja y de su nivel de empleabilidad, así como a su desarrollo personal. (Ministerio de Educación, 2006,5)

La Educación Técnico-Productiva, está organizada en dos ciclos: Básico y Medio. Los cuales son de carácter terminal. No es requisito para el acceso al Ciclo Medio, el término del Ciclo Básico. El estudiante que egresa de uno de ellos está preparado para adherirse al mercado laboral. (Ministerio de Educación, 2004)

– *Ciclo Básico.* Suministra al estudiante competencias laborales y capacidades necesarias para trabajos de menor dificultad que le permitan adherirse en el mercado ocupacional. No tiene requisitos escolares, previa identificación de capacidades básicas indispensables para el aprendizaje laboral. Se organiza en módulos que le permitirán el logro de competencias laborales. (Ministerio de Educación, 2004)

– *Ciclo Medio.* Proporciona al estudiante, competencias laborales necesarias para una actividad ocupacional especializada. El requisito de ingreso es tener estudios del Nivel Primaria o el Ciclo Intermedio de la Educación Básica Alternativa. Se estructura en módulos coincidentes que se establecen en una especialidad Técnico-Productiva. La que es respaldada por el perfil técnico profesional respectivo. (Ministerio de Educación, 2004)

5.1.2.1.2. Finalidad. La Educación Técnico-Productiva tiene por finalidad la atención de personas que buscan su inserción o reinserción en el mercado laboral. Además, prioriza la atención a la población de menores recursos, especialmente en el ámbito rural. (Ministerio de Educación, 2004)

5.1.2.1.3. Diseño Curricular de la Educación Técnico Productiva Ciclo Básico. El estudio realizado por el Ministerio De Educación (2004), según resolución directoral N° 0588-2006-ED, el diseño curricular para el Ciclo Básico se organiza en módulos. Cada módulo constituido por aprendizajes específicos y complementarios. Tiene carácter terminal, orientado a una opción laboral específica.

A. Componentes del Ciclo Básico

a. *La formación específica.* Son aquellas que promueven en los estudiantes el procesamiento de la información, motrices y afectivas.

El referente productivo es el Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones. Además, se operativiza con las capacidades de:

- Gestión de proceso (es la capacidad de programar los procedimientos de productividad de bienes o prestación de servicios).

- Ejecución de proceso (es la capacidad para perfeccionar el proceso de transformación de materias primas, ideas y recursos, como parte de la elaboración de un bien o en la prestación de un servicio).

b. *Formación complementaria.* En este componente se desarrolla las capacidades de emprendimiento y de gestión de empresas como los deberes y derechos del empleador, para que los estudiantes egresados autogeneren puestos de trabajo y capitalicen las oportunidades de trabajo que brinda el mercado laboral.

Se operativiza con la aplicación de las competencias laborales y aplicación de la tecnología, capacidad para el control de calidad y la comercialización de los productos. Los aprendizajes específicos y complementarios, colaboran con el desarrollo de aprendizajes laborales para lograr el rendimiento de una persona en su puesto de trabajo.

c. *Práctica pre-profesional.* Permite fortalecer y afirmar las capacidades obtenidas en la formación específica y complementaria, así como de facilitar el desempeño del estudiante en situaciones reales de trabajo. La permanencia en las prácticas pre-profesional es el 30 % de las horas del módulo y es obligatorio. Siendo requisito para la obtener la certificación del módulo. (Ministerio de Educación, 2004)

B. *El aprendizaje en la Educación Técnico-Productiva*

Un estudio realizado por el Ministerio de Educación, (2008b), el aprendizaje significativo debe evaluar:

- Efectuar actividades en el período de formación.
- Realizar actividades que dirijan al éxito.
- La interacción y el trabajo mutuo.
- La práctica de técnicas que impulsen las capacidades y la intervención activa.
- Las actividades que se realizan deliberadamente se aprenden mejor.
- Si facilita cuando la persona organiza los elementos de una información, acomodándolos a su estructura mental. El contexto da a la información gran parte de su sentido.

- Favorece el aprendizaje, la interpretación de los resultados de la actividad.

Supone el aprendizaje:

- a. Aprender a conocer: Mejorar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores.
- b. Aprender a ser: Mejorar la integridad física, intelectual, social, afectiva y ética de la persona.
- c. Aprender a aprender: Acrecentar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores. El aprender a aprender representa el seguir aprendiendo toda la vida.
- d. Aprender a hacer: Acrecentar la capacidad de innovar, crear estrategias, medios y herramientas.

C. Características deseables en el estudiante del ciclo básico.

- Que se desenvuelva con capacidad y actitud emprendedora para gestionar su *propio empleo y así competir con éxito en el mercado laboral.*
 - Que sea eficiente, competitivo y productivo, enfatizando el “aprender” a “producir produciendo”.
 - Que sea ético, con práctica de valores, actitudes para el trabajo en equipo y toma de decisiones ante situaciones imprevistas.
 - Que sea innovador, dinámico y con predisposición a la formación continua.

5.1.2.2. Competencia laboral

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral que permiten desempeñar roles y enfrentar situaciones de trabajo requeridos en el empleo. (CAPLAB, 2004)

5.1.3 Estrategias Metodológicas

Son procedimientos que organizan de manera secuencial los criterios y decisiones de la acción didáctica en el aula-taller o campo, el rol que juegan los estudiantes y profesores, la utilización de medios y recursos, tipo de actividades, la organización de los tiempos, los agrupamientos, la secuenciación, tipo de tareas, entre otros aspectos. (Ministerio de Educación, 2008b)

5.1.3.1. Las estrategias de enseñanza

Son el conjunto de secuencias, momentos, fases o pasos, organizados entorno a métodos y técnicas pedagógicas, que realiza el docente en la sesión de enseñanza y aprendizaje para promover aprendizajes significativos.

En la perspectiva del nuevo enfoque pedagógico, la intervención en el aula implica analizar la forma en que seremos capaces de enseñar a pensar a nuestros estudiantes. Es decir, que sean capaces de poner en práctica sus estrategias de aprendizaje.

Para ello, los profesores usarán técnicas, procedimientos y estrategias de enseñanza. Estas herramientas organizarán el trabajo de los estudiantes, siguiendo una secuencia pertinente que les permita utilizar y aplicar la información que les proporcionemos u obtengan de su entorno. (Ministerio de Educación, 2008b)

5.1.4 Convivencia Escolar

La convivencia escolar, está determinada por un conjunto de características propias de nuestras escuelas y de nuestro sistema educativo que dificultan una convivencia auténticamente democrática, que es necesario analizar y reformular, si se quiere propender a generar climas positivos de convivencia en las aulas de nuestras instituciones educativas.

Fernández (2005), señala que para conseguir un adecuado clima de convivencia escolar basado en una filosofía de escuela satisfactoria, las escuelas deberían de considerar tres dimensiones básicas:

- a) Objetivos educativos con énfasis en el aprender.
- b) Normas y procedimientos firmes, justos y consistentes.
- c) Conciencia de atención e interés hacia las personas.

5.2 Experiencia Exitosa.

La experiencia exitosa denominada “Experiencias En El Fortalecimiento Del Acompañamiento Pedagógico Entre Docentes, Para La Mejora De La Calidad Educativa”, se realizó en la institución educativa N° 0523 “Luisa del Carmen del Águila Sánchez” ubicada en el distrito de La Banda de Shilcayo, Tarapoto, provincia y región San Martín, Fue desarrollada por los docentes Javier Vásquez Sandoval. y Manuel Quispe Guevara.

El propósito de la experiencia fue el mejoramiento de la calidad educativa a través del acompañamiento pedagógico, 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 tres partes:

- Actualización y socialización de la propuesta pedagógica institucional.
- Capacitación docente sobre estilos de aprendizaje y constructivismo.
- Elaboración, socialización y ejecución del Plan de Acompañamiento a Docentes.

Entre las conclusiones vertidas se menciona que, si se quiere que una institución educativa experimente cambios y avances significativos en los diferentes aspectos de su estructura, es indispensable implementar e institucionalizar un sistema de mejora. Trabajar con un norte y en sintonía con toda la comunidad educativa. Reflexionar permanentemente sobre nuestra práctica pedagógica para identificar nuestras debilidades y fortalezas. Para intervenir en el mejoramiento de la enseñanza aprendizaje es indispensable tener bien claro nuestra propuesta pedagógica institucional. Realizar evaluaciones cíclicas a la institución educativa y en todos sus aspectos, esto permite tener una visión más clara sobre cómo nos encontramos.

Esto permitió el trabajo académico, con respecto a la elaboración del Plan de Acción, identificar primero las debilidades y fortalezas que presenta el CETPRO, así como intervenir a través del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE), en el mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje, teniendo como base al Proyecto Educativo Institucional (PEI).

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

Se pone 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 plantean los siguientes objetivos.

6.1.1 Objetivo general

Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de competencias laborales, mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a las necesidades y demandas de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva “Micaela Bastidas”, Provincia de Trujillo - UGEL 03 TNO - La Libertad.

6.1.2 Objetivos específicos

- Monitorear la práctica docente en los distintos módulos ocupacionales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre el desarrollo de las competencias laborales, uso de estrategias metodológicas, la planificación y convivencia.
- Acompañar la práctica docente en los módulos ocupacionales mediante una intervención con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia laboral.
- Evaluar la práctica docente a través de las evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias pedagógicas en los módulos ocupacionales.

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 las distintas opciones ocupacionales; su ejecución implica estrategias y actividades para fortalecer la práctica docente en el desarrollo de las competencias laborales. 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 director con el fin de brindar el soporte técnico requerido a los docentes 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/ TIPOS	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 de las distintas opciones ocupacionales.	1. Monitorear la práctica docente en los distintos módulos ocupacionales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre el desarrollo de las competencias laborales, uso de estrategias metodológicas, la planificación y convivencia.	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información.	100% de visitas atendidas sobre el total de aulas del CETPRO	Visita al aula	1.1. Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE.	Equipo directivo	X											
					1.2. Jornada de diseño, elaboración y de revisión de los instrumentos de monitoreo.	Equipo directivo y docentes	X	X										
					1.3. Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Equipo directivo y docentes		X										
					1.4. Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Equipo directivo			X									
					1.5. Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Equipo directivo				X								
					1.6. Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 2 y 3)	Equipo directivo						X	X					
	2. Acompañar la práctica docente en los módulos ocupacionales mediante una intervención con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia laboral.	Porcentaje de encuentros formativos de acompañamiento ejecutados por docente.	El 100% de los docentes es acompañado en al menos una vez.	Jornadas de Reflexión.	2.1. Revisión de los informes de monitoreo e identificación de los puntos de mejora a trabajar.	Equipo directivo						X	X					
					2.2. Identificación de las estrategias de intervención en el CIAG.	Equipo directivo					X							
					2.3. Diseño y elaboración del instrumento de acompañamiento.	Equipo directivo							X					
					2.4. Programación de la secuencia de encuentros formativos para el acompañamiento.	Equipo directivo							X					
					2.5. Ejecución de los encuentros formativos de acompañamiento.	Equipo directivo								X				
	3. Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias pedagógicas en los módulos ocupacionales.	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.	Auto Evaluación Heteroevaluación Coevaluación	3.1. Sensibilización sobre la importancia de la evaluación en el marco del MAE.	Equipo directivo								X				
					3.2. Aplicación de ficha de autoevaluación a los docentes.	Equipo directivo								X				
					3.3. Generación de espacios de análisis de reflexión de la práctica pedagógica para la aplicación de los instrumentos de coevaluación y heteroevaluación.	Equipo directivo								X				
					3.4. Elaboración del Informe final de evaluación en base a los informes de monitoreo y acompañamiento.	Equipo directivo									X			
3.5. Entrega del informe final de evaluación a los docentes y retroalimentación.					Equipo directivo									X				

Figura 4. Matriz de 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 permitirá 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.

- Principales dificultades: Referido a la identificación de las principales dificultades que se han presentado en el proceso de implementación de las actividades del Plan de Acción. Deben guardar correspondencia al nivel de logro obtenido.

- Reformulación de las actividades: Referido a la posibilidad de modificar o reformular algunas de las actividades propuestas para mejorar el nivel de logro obtenido 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						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	% DE LOGRO DE META	
					0	1	2	3	4	5					
Monitorear la práctica docente en los distintos módulos ocupacionales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre el desarrollo de las competencias laborales, uso de estrategias metodológicas, la planificación y convivencia.	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 en la IE.	Directora Docentes							X	- Hoja de programación/Ruta de jornada de sensibilización. - Acta de asistencia	Ficha de observación Matriz de consolidación de resultados Lista de cotejo para asistencia.	Materiales audiovisuales Útiles de escritorio. Equipos informáticos.	100% de visitas atendidas sobre el total de aulas de la IE.
			1.2. Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo.	Directora Docentes						X	- Acta de asistencia. - Ficha impresa de monitoreo.				
			1.3. Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Directora Docentes						X	- Plan de monitoreo - Cronograma de Monitoreo				
			1.4. Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Directora Docentes						X	- Ficha de Observación de aula compilada. - Cuaderno de campo.				
			1.5. Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita.	Directora Docentes					X		- Matriz de consolidación de evidencias. - Lista de prioridades para el acompañamiento.				
			1.6. Observación de sesiones de aprendizaje e informe de monitoreo (Visitas 2, 3 y 4).	Directora Docentes					X		- Informe de monitoreo.				
Acompañar la práctica docente en los módulos ocupacionales mediante una	Porcentaje de encuentros formativos de acompañamiento	Jornadas de Reflexión	2.1. Revisión de los informes de monitoreo e identificación de	Directora Docentes		X					- Matriz de sistematización de monitoreo - Informe de Monitoreo.	Matriz de consolidación de resultados.	Materiales audiovisuales Útiles de escritorio.	El 100% de los docentes es acompañado en al menos una vez.	

intervención con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia laboral.	ejecutados por docente.		los puntos de mejora a trabajar.								- Listado de puntos de mejora.		Equipos informáticos.		
			2.2. Identificación de las estrategias de intervención en el CIAG.	Directora Docentes		X						- Ficha de priorización de estrategias de intervención compilada.			Ficha en blanco de priorización estrategias de intervención.
			2.3. Diseño y elaboración del instrumento de acompañamiento.	Directora Docentes		X						- Instrumento de acompañamiento.			Ficha de acompañamiento.
			2.4. Programación de la secuencia de encuentros formativos para el acompañamiento.	Directora		X						- Cronograma de acompañamiento y fortalecimiento.			Plan de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades docentes.
			2.5. Ejecución de los encuentros formativos de acompañamiento.	Directora Docentes			X					- Panel de compromisos.			Registro consolidado de compromisos.
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias pedagógicas en los módulos ocupacionales.	Porcentaje de docentes evaluados e informados de los resultados de su proceso de monitoreo y acompañamiento.	Auto evaluación Hetero evaluación Co evaluación	3.1. Sensibilización sobre la importancia de la evaluación en el marco del MAE.	Directora			X				- Acta de asistencia. - Ruta de trabajo. - Panel de productos.	Formato de registro de asistencia. Plan de acompañamiento y fortalecimiento de capacidades docentes.	Materiales audiovisuales Útiles de escritorio. Equipos informáticos.	100% de los docentes monitoreados y acompañados son evaluados e informados de sus resultados.	
			3.2. Aplicación de ficha de autoevaluación a los docentes.	Directora Docentes			X					- Consolidado de ficha de autoevaluación docente.			Ficha de autoevaluación.
			3.3. Generación de espacios de análisis de reflexión de la	Directora Docentes			X					- Consolidado de ficha de coevaluación y heteroevaluación docente.			Fichas de coevaluación y heteroevaluación.

			práctica pedagógica para la aplicación de los instrumentos de coevaluación y heteroevaluación.															
			3.4. Elaboración del Informe final de evaluación en base a los informes de monitoreo y acompañamiento.	Directora Docentes			X							- Informe final de evaluación.	Matriz de sistematización.			
			3.5. Entrega del informe final de evaluación a los docentes y retroalimentación.	Directora			X							- Informe final. - Acta de asistencias.	Informe concluido.			

Figura 5. Matriz de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción.

LEYENDA:
0 = No implementada (0%)
1 = Implementación inicial (1% - 24%)
2 = Implementación parcial (25% - 49%)
3 = Implementación intermedia (50% - 74%)
4 = Implementación avanzada (75% - 99%)
5 = Implementada (100%)

A continuación, se plantea los objetivos específicos del Plan de Acción, indicando los riesgos durante el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación; y las medidas a adoptarse en cada caso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE ACCIÓN	RIESGOS	MEDIDAS A ADOPTARSE
<p>Monitorear la práctica docente en los distintos módulos ocupacionales a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre el desarrollo de las competencias laborales, uso de estrategias metodológicas, la planificación y convivencia.</p>	<p>Rechazo o actitud negativa por parte de los docentes a ser monitoreados en el aula de clases. Ejecución no satisfactoria o limitada del plan de monitoreo por parte de los responsables por motivos de tiempo por tener aula a cargo o falta de experiencia.</p>	<p>Apostar por una adecuada sensibilización y un compromiso colegiado para la realización del plan de monitoreo. Diseñar un plan de monitoreo realizable (realista) que responda a las necesidades y exigencias del CETPRO.</p>
<p>Acompañar la práctica docente en los módulos ocupacionales mediante una intervención con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia laboral.</p>	<p>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 intervención de acompañamiento por parte de los directivos. Falta de habilidades emocionales</p>	<p>Apostar por una adecuada sensibilización y un compromiso colegiado para la realización del plan de acompañamiento. Capacitación permanente del equipo directivo para una adecuada implementación del acompañamiento a los docentes.</p>
<p>Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias pedagógicas en los módulos ocupacionales.</p>	<p>Recojo inadecuado de evidencias de monitoreo y acompañamiento que limitan la evaluación del plan del MAE implementado. Dificultad del directivo para la valoración de las evidencias. Confusión del directivo de la naturaleza de evaluación del MAE</p>	<p>Atención específica al recojo de información sobre los procesos en el monitoreo y acompañamiento de los docentes. Capacitación pertinente del equipo directivo para una adecuada valoración de la práctica de los docentes.</p>

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 implementación 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 en la II.EE.	Primera semana de marzo.	S/ 2.00 de fotocopia por número de docentes y refrigerio	Recursos propios
1.2. Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo.	Segunda semana de marzo.	S/ 2.00 de fotocopia por número de docentes y refrigerio	Convenio con la Universidad César Vallejo
1.3. Elaboración del cronograma de Monitoreo.	Segunda semana de marzo	Ninguno	
1.4. Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Primera semana de abril	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes	Recursos propios
1.5. Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita.	Tercera semana de abril	Ninguno	
1.6. Observación de sesiones de aprendizaje ... (Visitas 2, 3 ...).	Mayo - Junio	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.	Mayo junio, julio	Ninguno	
2.2. Identificación de las estrategias de intervención.	Mayo, junio, julio	Ninguno	
2.3. Diseño y elaboración del instrumento de acompañamiento.	Marzo	S/ 2.00 de fotocopia por número de docentes y refrigerio	Recursos propios
2.4. Programación de la secuencia de encuentros	Mayo, junio y julio	Ninguno	Ninguno

formativos para el acompañamiento.			
2.5. Ejecución de los encuentros formativos de acompañamiento.	Mayo, junio y julio	S/ 3.00 de fotocopia por número de docentes y refrigerio	Recursos propios
3.1. Sensibilización sobre la importancia de la evaluación en el marco del MAE.	Marzo	S/ 2.00 de fotocopia por número de docentes y refrigerio	Recursos propios
3.2. Aplicación de ficha de autoevaluación a los docentes	Marzo	S/ 0.50 de fotocopia por número de docentes y refrigerio	Recursos propios
3.3. Generación de espacios de análisis de reflexión de la práctica pedagógica para la aplicación de los instrumentos de coevaluación y heteroevaluación	Abril a Julio	S/ 1.00 de fotocopia por número de docentes y refrigerio	Recursos propios
3.4. Elaboración del Informe final de evaluación en base a los informes de monitoreo y acompañamiento	Agosto	Ninguno	Ninguno
3.5. Entrega del informe final de evaluación a los docentes y retroalimentación.	Agosto	Ninguno	Ninguno

Figura 7. Presupuesto del Plan de Acción.

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.

El desarrollo de cada uno de los módulos formativos permitió brindar las 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 de aprendizaje respecto a las competencias laborales de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva “Micaela Bastidas” del distrito de Trujillo - UGEL 03 Trujillo Nor Oeste.

El Módulo de inducción 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 aprendizaje respecto a las competencias laborales de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva.

El Módulo 1 desarrolló 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 aprendizaje respecto a las competencias laborales. En relación al Módulo 2, 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.

El Módulo 3 referido a la Participación y Clima Institucional permitió identificar su incidencia en la problemática del bajo nivel de aprendizaje de competencias laborales; 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: guía de preguntas del grupo focal y ficha de monitoreo, con ello se logró recoger información sobre el desempeño docente de las distintas opciones ocupacionales y las percepciones de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento del directivo a los docentes del área curricular indicada.

Por otra parte, en el Módulo 4 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, así mismo al análisis y la reflexión en torno a la información recogida para la toma de decisiones.

Finalmente, en el Módulo 5 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 aprendizaje de competencias laborales, 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.

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, reconociendo que:

- Se aprendió que es necesario partir 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 de instrumentos que permitan recoger información valiosa. Diagnóstico que se aplicará en el CETPRO “Micaela Bastidas”, para identificar los problemas que afecta a la IE.

- Se aprendió que es 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. Se trabajó con las docentes de la institución, reconociendo sus debilidades y fortalezas.

- Se aprendió que 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 sólo el directivo es el único responsable en la formulación de acciones de mejora frente a problemas que afectan el logro de los aprendizajes.

- Se aprendió que el liderazgo pedagógico facilita la gestión de un clima favorable, que es condición necesaria para favorecer el óptimo aprendizaje de nuestros estudiantes, para ello se debe promover las buenas relaciones personales en la comunidad educativa.

Referencias

- Acuña, N. y Ataucure, F. (2011). *Recuperado de http://tarea.org.pe/images/Tarea78_54_Acuna_Natalia_Ataucure_Felix.pdf*
- Almujíñaz, J. y Galarza, J. (2013). *La evaluación del desempeño del docente universitario. Guayaquil: Red de Dirección Estratégica en la Educación Superior-Universidad Tecnológica (Ecotec). Ecuador.*
- Benites Morales, L. (2011). *Convivencia escolar y calidad educativa. Lima, Perú.*
- CAPLAB (2004). *La Formación por Competencias Laborales. Lima, Perú.*
- Evans Risco, E. (2008). *Orientaciones Metodológicas para la Investigación-Acción. Propuesta para la mejora de la práctica pedagógica. Lima: Minedu.*
- Guach, J. Castillo. y Peña, R, (1995). *El Método de Seguimiento o Monitoreo. Una Experiencia en la Formación Reflexiva-Creativa del Programa PRYCREA. Puerto Rico. (Página 4).*
- Ministerio de Educación. (2004). *Reglamento de Educación Técnico-Productiva. Lima: Minedu. (Páginas 3 al 15)*
- Ministerio de Educación. (2006). *Diseño Curricular Básico de la Educación Técnico Productiva, ciclo Básico. Lima: Minedu. (Páginas 3 al 15)*
- Ministerio de Educación. (2008a). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular. Lima: Minedu.*
- Ministerio de Educación. (2008b). *Guía de Orientación para la Programación Modular: Ciclo Básico. Lima: Minedu.*
- Ministerio de Educación. (2008c). *Orientaciones, protocolos e instrumentos. Lima: Perú: 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.
- Murillo, F. J. (2007). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa*. Santiago de Chile: UNESCO.
- 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>.
- Silva Peña, I. (2012). *Modelo de asesoría a escuelas centrado en el acompañamiento docente*. Chile: Universidad Arturo Pratt.
- Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2001). *Fascículo: Evaluación de los aprendizajes*. Facultad de Educación. Perú.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Perú: Consejo Nacional de Educación.

Vesub, L. y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Uruguay.

Apéndice

Instrumento utilizado en el trabajo académico



INSTRUMENTO CUANTITATIVO

FICHA DE MONITOREO DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	
NOMBRE DE LA IE	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.Opción Ocupacional

Datos de la sesión observada → Datos a ser registrados mediante la observación			
5. Opción Ocupacional → Anotar en el siguiente espacio			
6. Denominación de la sesión:			
7. Ciclo:	Básico ()	Medio ()	8. Módulo:
6. Turno	Mañana ()	Tarde ()	7. Duración de la sesión observada: _____ hrs., _____ min.

NIVEL DE AVANCE		
Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	2
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	1
No logrado	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	0

ASPECTOS A OBSERVAR:

ASPECTO 1: Uso de herramientas pedagógicas		Valoración		
ITEM 01	La docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones del D.C.N.	0	1	2
ITEM 02	La docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas y genera conflicto cognitivo según las orientaciones del D. C. N.	0	1	2
ITEM 03	El/la docente desarrolla estrategias, basadas en el D.C.N, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta, el enfoque por competencias laborales.	0	1	2
ITEM 04	La docente adecúa las estrategias metodológicas del D.C.N. en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.	0	1	2
ITEM 05	La docente acompaña a los estudiantes sobre el uso de los materiales y según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, en función del aprendizaje a lograr, utilizando para ello las orientaciones del D.C.N.	0	1	2

Ficha Técnica de Grupo Focal

1. Objetivos

Objetivo(s)
Referencia del mercado laboral en los contenidos de los módulos de aprendizaje de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva "Micaela Bastidas" del Distrito de Trujillo - Ugel 03 TRUJILLO NOR OESTE.
Objetivo(s) Grupo Focal
Recoger información de la percepción del docente sobre el monitoreo y acompañamiento del directivo.

2. Identificación del moderador

Nombre moderador
Directora Delia Iparraguirre Olazábal
Nombre observador
Directora Delia Iparraguirre Olazábal

3. Participantes

Lista de asistentes Grupo focal	
1	S1: Edith Nury Caceres de Aguilar
2	S2: Docente Violeta Briceño Salinas

4. Datos de Inicio

Fecha de aplicación de la Ficha	16-06-17
Lugar de aplicación	CETPRO "Micaela Bastidas"
Hora de inicio - Hora de término	06:30pm - 07:30pm

5. Preguntas–temáticas estímulos

ASPECTOS	PREGUNTAS DIRIGIDAS	
Acompañamiento y monitoreo pedagógico.	1	¿Qué compromisos se evidencian en el Plan de Acompañamiento y Monitoreo?
	2	¿Cómo docente haz aportado en la elaboración del plan de monitoreo?
	3	¿Consideras adecuada la planificación del director para la visita, de la observación del desarrollo de la sesión de aprendizaje?
	4	¿Qué actitud evidencia el director durante la visita al aula?
	5	¿El aporte que te brinda el director, mejorar tu práctica docente?
	6	¿El director promueve y/o conduce la realización de actividades para la mejora de tu práctica docente colegiada?

	7	¿Qué estrategias utiliza el director para acompañar tu trabajo pedagógico durante las sesiones de aprendizaje?
	8	¿Consideras que la revisión de las sesiones de aprendizaje es una estrategia que ayuda a la mejora de los aprendizajes? ¿Por qué?
	9	¿Qué tipo de interacciones se establecen en el equipo docente?
	10	¿Asumes como docente compromisos y/o retos personales, para la mejora de tu práctica pedagógica?

5. Pautadechequeo(evaluación)

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

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

Aspecto 1: Acompañamiento y monitoreo pedagógico.	
1	S1, S2: Se evidencia el compromiso 4.
2	S1: He aportado con algunas sugerencias.
3	S2: Si aporté en la elaboración del plan de monitoreo.
4	S1: Si considero adecuado la planificación.
5	S2: La planificación no se cumple para algunos grupos.
6	S1: El director recoge información mediante la observación, conversa con los estudiantes y al finalizar la visita al aula brinda orientación.
7	S2: Visita al aula y se sienta para tomar apuntes y al final nos da sugerencias.
8	S1, S2: El aporte del director si sirve para la mejorar la práctica docente.
9	S1: En su mayoría de veces nos sugiere actividades para nuestra sesión.
10	S2: Siempre me sugiere actividades.

Evidencias fotográficas



DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA “MICAELA BASTIDAS”, DE LA OPCIÓN OCUPACIONAL DE CONFECCIÓN TEXTIL, PARTICIPANDO DE LA APLICACIÓN DE LA FICHA DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO DURANTE EL DESARROLLO DE SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA.



DOCENTE DEL CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVA “MICAELA BASTIDAS”, DE LA OPCIÓN OCUPACIONAL DE ARTESANÍA Y MANUALIDADES, PARTICIPANDO DE LA APLICACIÓN DE LA FICHA DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO DURANTE EL DESARROLLO DE SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA.