



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSTGRADO

### TESIS

PROGRAMA DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA  
MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA  
CONSULTORA “JESÚS MAESTRO” DE JAÉN -2016.

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN EDUCACIÓN

### AUTORA

Mg. NERCILA MEGO PÉREZ

### ASESOR

Dr. ORLANDO ALARCÓN DÍAZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

CHICLAYO – PERÚ

2017

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

Dra. Mercedes Collazos Alarcón  
Presidente

---

Dr. Herry Lloclla Gonzales  
Secretario

---

Dr. Orlando Alarcón Díaz  
Vocal

## **DEDICATORIA**

En gratitud al amor, inteligencia, paz, tranquilidad y bendición de Dios padre, hijo y espíritu santo, dedico este trabajo a las niñas y niños del Perú.

A mis padres: Raúl Mego Pérez y Eugenia Pérez Silva, por inculcarme valores morales y cristianos, desde temprana edad, la cual fue la base para ser una persona de bien en la sociedad.

A mis hijos John Alexander, Jesús Gisely y Mariam Noelia Ojeda Mego, quienes son lo más lindo y hermoso que me regaló la vida, son mi inspiración para lograr todo lo que me tracé en la vida y decirles que todo se logra, si se persigue con fe, dedicación y amor.

A las maestras y maestro de la consultora “Jesús Maestro”, quienes fueron mi motivación para cumplir con mis metas trazadas y realizar mis propósitos.

Nercila

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios padre, Jesús, hijo y Espíritu Santo, por la salud, la vida, el trabajo, inteligencia y la fe concedida.

Agradecimiento especial a la Consultoría, Asesoría y Servicios “Jesús Maestro” SRL. Por darme la oportunidad de crecer profesionalmente y facilitarme incondicionalmente para la aplicación del programa. Como no valorar a “Jesús Maestro”, como su lema lo dice. Liderando el Cambio en la Educación y el Desarrollo de la Región y del País, con la Luz del Conocimiento y el Ejemplo”

Nercila

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Nercila Mego Pérez, egresada del Programa de Doctorado en Educación, de la Universidad César Vallejo SAC., Chiclayo, identificado(a) con DNI N°

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autora de la tesis titulada PROGRAMA DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA CONSULTORA “JESÚS MAESTRO” DE JAÉN - 2016, la misma que presento para obtener el grado de Doctor en Educación

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.
2. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable por el incumplimiento de lo declarado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente asumo las consecuencias y sanciones, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo SAC Chiclayo conforme a la ley 27444 de Procedimiento Administrativo General

Chiclayo, noviembre del 2017

Nombres y apellidos : Nercila Mego Pérez

DNI

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis intitulada Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén, para obtener el Grado de Doctor en Educación.

Esta investigación presenta información acerca del asesoramiento y acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén y en este escenario, a partir de la información recogida se ha observado las dificultades de los docentes participantes en el desempeño de la práctica pedagógica en aula, lo cual es oportuno plantear un aporte a fin de que se mejore la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro”.

Segura del reconocimiento del aporte de este trabajo de investigación se espera las observaciones y sugerencias, las mismas que se tomarán en cuenta en beneficio de los docentes, puesto que toda investigación contribuye a la mejora del servicio y de la calidad educativa.

La autora

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

### **CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	23
1.3. Justificación	24
1.4. Antecedentes	25
1.5. Objetivos	28
1.5.1. Objetivo general	28
1.5.2. Objetivos específicos	28

### **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

2.1. Base teórica	31
2.1.1. Teoría Social Cognitiva de Bandura	31
2.1.2. Teoría de la Pedagogía liberadora de Paulo Freire	33
2.1.3. Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato	36
2.1.4. Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de Fischman	38
2.1.5. Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef	40
2.2. Marco conceptual	42
2.2.1. Acompañamiento	42

2.2.2.	Asesoramiento	42
2.2.3.	Programa de Asesoramiento y Acompañamiento	43
2.2.4.	Estrategias del Programa	43
2.2.5.	Práctica pedagógica	46
2.2.6.	Desempeño docente	46
2.2.7.	Dimensiones de la práctica pedagógica	47

### **CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO**

3.1.	Hipótesis	52
3.2.	Variables	52
3.2.1.	Definición conceptual	52
3.2.2.	Definición operacional	52
3.2.3.	Operacionalización de variables	53
3.3.	Metodología	55
3.3.1.	Tipo de estudio	55
3.3.2.	Diseño de investigación	55
3.4.	Población y muestra	55
3.5.	Métodos de investigación	56
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
3.7.	Métodos de análisis de datos	58

### **CAPÍTULO IV RESULTADOS**

4.1.	Descripción	60
4.2.	Pre test al grupo de estudio	61
4.3.	Post test al grupo de estudio	68
4.4.	Discusión de resultados	75
4.5.	Contrastación de hipótesis	78

### **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

Conclusiones	80
Sugerencias	81

### **REFERENCIAS ANEXOS**



## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### TABLAS

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Población	55
Tabla 2	Muestra	56
Tabla 3	Baremo general	60
Tabla 4	Baremo específico	60
Tabla 5	Dimensión reflexiva-pre test	61
Tabla 6	Dimensión pedagógica-pre test	62
Tabla 7	Dimensión colegiada-pre test	64
Tabla 8	Dimensión ética-pre test	65
Tabla 9	Dimensión reflexiva- post test	68
Tabla 10	Dimensión pedagógica- post test	70
Tabla 11	Dimensión colegiada-post test	71
Tabla 12	Dimensión ética-post test	73
Tabla 13	Comparación de resultados	74
Tabla 14	Prueba de hipótesis	78

### FIGURAS

Figura 1	Dimensión reflexiva- pre test	61
Figura 2	Dimensión pedagógica- pre test	63
Figura 3	Dimensión colegiada- pre test	64
Figura 4	Dimensión ética- pos test	66
Figura 5	Dimensión reflexiva- pos test	69
Figura 6	Dimensión pedagógica- pos test	70
Figura 7	Dimensión colegiada-post test	72
Figura 8	Dimensión ética-post test	73
Figura 9	Comparación de resultados	75

## RESUMEN

El presente Trabajo de Investigación comprende en su contenido un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén, considerando que al realizar el correspondiente análisis de la problemática se constató que, en efecto existe un limitado ejercicio de la práctica pedagógica de los docentes, que dificulta el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

La investigación se desarrolló, orientada por el diseño pre-experimental utilizando una población de 140 docentes y una muestra de 50 de ellos, quienes participaron del desarrollo de talleres de interaprendizaje empleando el Programa de Asesoramiento y Acompañamiento. El nivel de desarrollo de la práctica pedagógica por parte de los docentes se determinó a través del pre test pedagógico elaborado por la investigadora y validado por expertos en investigación científica quienes han tenido en cuenta las dimensiones, indicadores e instrumentos.

Luego del proceso de experimentación se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que el uso del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento en el desarrollo de los talleres de interaprendizaje permitió que, el nivel de la práctica pedagógica en los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén mejore significativamente.

### PALABRAS CLAVE

Programa-asesoramiento-acompañamiento-práctica pedagógica

## **ABSTRACT**

The present work of research includes in its content a program of advice and accompaniment for improve its pedagogical practice of them teaching of its consultant "Jesus Master" of Jaen, whereas that to perform the corresponding analysis of the problematic is found that, indeed exists a limited exercise of its pedagogical practice of them teaching, that hinders the development of the process of teaching learning of them students.

The research is developed, oriented by the design pre-experimental using a population sample of 140 teachers, who participated of the development of workshops of inter-learning using the program of advice and accompaniment. The development of teaching practice by teachers was determined through the pre pedagogical test devised by the researcher and validated by scientific experts who have been taken into account dimensions, indicators and instruments.

After the process of experimentation was to analyze, interpret, and discuss the results, concluding that the use of program advice and assistance in the development of inter-learning workshops allowed that significantly improves the level of teaching practice in teachers of the "Master Jesus" consulting of Jaen.

## **KEYWORDS**

Program-asesoramiento-acompanamiento-practiceteaching

## INTRODUCCION

Actualmente el mundo está transitando hacia una gran evolución que ha remecido las estructuras de la colectividad, en cuyo ámbito de acciones, la educación está llamada a convertirse en la herramienta necesaria, por la cual, se desarrolla un programa de asesoramiento y acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes, bajo un, enfoque intercultural e inclusivo ambiental, crítico reflexivo, un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones, un enfoque de gestión por resultados, por competencias y desempeños, una formación holista y sistémica en todas sus dimensiones, motivando la reflexión sistemática sobre su desempeño en el aula y la gestión de la escuela con una perspectiva democrática, de compromiso social, de aprender a ser, convivir, aprenda a aprender y a emprender; potenciar su desempeño, para gestionar los desafíos del aula su autonomía profesional y el hábito de la reflexión continua sobre su acción, articulando la teoría con la práctica y replanteando y fortaleciendo sus saberes y liderazgo pedagógico al interior del aula.

En el Perú cada vez la exigencia que demanda para los docentes de la Educación Básica Regular hace necesario considerar cambios esenciales y acciones orientadas a las políticas actuales priorizadas por el Ministerio de Educación: Mejora de la Calidad de los Aprendizajes, Modernización de la Gestión Educativa y Revalorización de la Carrera Docente y ofrecer un servicio de alto nivel educativo, recuperando los principios morales y cristianos en nuestro país. Por tanto, se requiere que los maestros asuman su responsabilidad social, con la formación de los estudiantes y que se ostente una misión con liderazgo educativo, a fin de garantizar la calidad de la enseñanza, esto obliga a repensar el rol del maestro actual, el cómo hacer para fortalecer la práctica pedagógica en aula.

En este contexto, el problema de la investigación se formula de la siguiente manera: ¿En qué medida la aplicación de un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento mejora la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén -2016?

De lo expuesto se desprende que, el problema planteado en la presente investigación requiere especial atención e inmediata solución, en la medida de que mejoré la práctica pedagógica de los docentes y por consiguiente mejoré la calidad educativa en nuestro país.

El objetivo principal de la investigación es demostrar que la aplicación de un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento mejora la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén -2016

A fin de contribuir a la posible solución del problema, se planteó la siguiente hipótesis. Si se aplica un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento; entonces mejorará significativamente la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

En el desarrollo de las tareas se ha hecho uso de métodos empíricos y métodos teóricos.

En la etapa facto – perceptible se emplearon métodos empíricos tales como: Guía de observación, lista de cotejo, pre y post test.

El método histórico – tendencial en la determinación de las directrices históricas de los modos del conocer y hacer de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén y a través del cual se estudiaron las distintas etapas por las que atravesó la investigación.

El método de análisis y síntesis presente a lo largo de todo el proceso de investigación.

El método dialéctico, el hipotético deductivo y sistémico estructural para el establecimiento de las invariantes en el proceso del diseño del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén -2016.

El aporte fundamental de la investigación radica en el hecho de ofrecer un Programa teórico y práctico que ha permitido mejorar la práctica pedagógica de los

docentes a través del asesoramiento y acompañamiento en forma continua y sistemática de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

La significación práctica de la investigación está dada porque a partir del Programa concebido se pudo estructurar y aplicar pautas metodológicas que han permitido favorecer el asesoramiento y acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

El presente trabajo de investigación está estructurado en capítulos.

El primer capítulo aborda el problema de investigación, que hace referencia al planteamiento. Asimismo, se formula el problema y se justifica la investigación, así como se determina los antecedentes del estudio y se plantea los objetivos, tanto general, como específicos.

En el capítulo II: Marco teórico, contiene las teorías que sustentan la investigación, así como el marco conceptual, que semánticamente direcciona el presente estudio

En el tercer capítulo, se considera la hipótesis, las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño de la investigación, la población y muestra, los métodos de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos, los cuales se procesaron haciendo uso de estadística descriptiva;

El cuarto capítulo detalla la descripción y discusión de los resultados, obtenidos utilizando los procesos técnicos descritos en el marco metodológico, respondiendo de esta manera a los objetivos planteados.

Finalmente se presentan las conclusiones y sugerencias a las que se arribaron, luego del análisis e interpretación de los resultados obtenidos después de la aplicación del post test, las referencias bibliográficas de todos los libros y otros medios consultados, así como los anexos que sirvieron para explicar y aclarar el proceso de investigación.

**CAPÍTULO I**  
**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## CAPÍTULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia, a nivel mundial se espera mucho de la práctica pedagógica, toda vez que en el maestro ha recaído esa enorme responsabilidad de formar a los ciudadanos que la sociedad postula, no obstante tarea educativa es una actividad, inmensamente, compleja por varias vinculaciones contextuales, entre las cuales estriban, la diversidad en las características de los estudiantes, las formas de aprender, la distintas tareas que tiene que realizar el maestro durante un día de clases, la influencia externa, los escenarios difíciles de predecir y las estrategias y estilo de enseñanza del docente.

La institución educativa que se aspira alcanzar, no es sino, una organización en la cual los estudiantes gestionan capacidades que les sea útil para su vida diaria; es decir que adquieran hábitos por los que sean capaces de desenvolverse de modo apropiado en su cotidianidad solucionando indiscutibles realidades dificultosas que suelen aparecer en ciertos espacio y momentos. Resulta interesante manifestar la importancia de las actividades de rol del maestro en la educación de los estudiantes, siendo pertinente meditar y tomar conciencia como profesor respecto a lo significativo que constituye la preparación continua que conlleve a aprovisionarse de instrumentos y mecanismo para valorar el desempeño docente con el propósito de fortalecerlo.

Una de estas estrategias es la reflexión sobre la práctica, que es un proceso que el docente requiere emplear permanentemente para percatarse de lo que ocurre en la clase y para autovalorar su práctica con la intención de encontrar espacios de ocasión que se puedan perfeccionar con una participación pertinente por de él mismo, a través del descubrimiento de escenarios dificultosos, lo que inciden en el desarrollo de competencias en sus estudiantes, en la obtención de los objetivos planteados, en el desarrollo de un tema y en el desarrollo profesional del profesor.

Las mayúsculas posibilidades de logros de un cambio educativo se cimentan en colocar a los docentes en primer orden de estrategias de inversión y progreso de la patria. Movilizar, acondicionar y conservar mejores profesores que se desenvuelvan de buena



manera en su carrera magisterial debe enmarcarse como un derrotero medular del Estado en aras de la búsqueda de la mejora de la calidad educativa, lograr el beneficio total de la escuela y certificar el aprendizaje de los alumnos.

Es importante que los docentes evalúen su desempeño que les permita reflexionar sobre su propia práctica pedagógica y nivel de actualización para gestionar los desafíos del aula, su autonomía profesional y el hábito de la reflexión continua sobre su acción, articulando la teoría con la práctica y a replantear y fortalecer sus saberes y liderazgo pedagógico al interior del aula.

Un país que considera a la educación como una oportunidad para impulsar la economía, es un país hacia el éxito, es erróneo considerar a la educación como un problema.

Asimismo, a decir de la Fundación Compartir (2016), Corea del Sur disputa por una educación que ofrezca respuesta a los desafíos del futuro, agrupó y reorganizó los currículos, con lo que buscó diferenciar la creatividad y el empleo de un conjunto de técnicas de información para el aprendizaje. Tiene 12 cátedras nacionales que proporcionan la formación docente primaria. El Estado subsidia esta formación. El currículo pone énfasis en el aprendizaje activo y la asimilación de disposiciones como la creatividad, la originalidad, el autoaprendizaje y el trabajo en equipo. Además, es revisado cada 5 o 10 años para garantizar su vigencia.

La educación no es un problema, es una oportunidad para impulsar la economía, esta es la filosofía que condujo a Corea del Sur hacia el éxito, siendo un país pequeño, con recursos naturales limitados y devastado por la guerra a principios de los 50, este país asiático es hoy una potencia económica mundial. ¿Su estrategia? Implementar políticas educativas a largo plazo y utilizar la tecnología, para que todos tengan acceso a la educación y para que las habilidades de los jóvenes estén adaptadas al mercado laboral. Así al ser la educación un importante motor económico, los docentes gozan de gran prestigio y los estudiantes son valorados culturalmente. Un círculo virtuoso que América Latina podría apropiarse. (Fundación Compartir, 2016)

El elemento potente de Corea son sus políticas educativas a largo plazo relacionadas con la tecnología y con los requerimientos del mercado y que no se perciben

perjudicadas por las transformaciones de gobierno. Cada cinco años se renueva el currículo nacional para que los alumnos se conviertan en la futura fuerza laboral y estén aptos para las obligaciones económicas del siglo XXI. Es más cerca de 3 millones de jóvenes de todo el país estudian conscientemente a domicilio, mediante el Internet gracias al sistema Cyberhome, lo que fortalece la calidad de la educación pública y minimiza la inequidad entre regiones y clases sociales. El profesorado es una carrera profesionalizada reverenciada y bien retribuida, las remuneraciones docentes son los más altos del mundo.

Sobre el tema, García (2010) en su comentario “Modelo Finlandés” ¿qué aprender de Finlandia?, refiere que:

El factor clave en educación son los profesores y destaca la importancia que poseen los docentes en los resultados de Finlandia. El proceder de Finlandia es claro y seguro: para alcanzar los resultados que obtienen ponen especial cuidado en la calidad de sus profesores y profesoras: consiguen atraer a buenos postulantes a la profesión docente, los forman bien y, enseguida, los retienen motivados y haciendo bien su trabajo. ¿Cómo lo logran? hay un piso básico: existe un gran aprecio social por los docentes, “un 26% de los egresados del sistema escolar aspira a ser profesor; los profesores finlandeses se sienten ‘útiles y respetados’”. Esta condición primera y de entrada, más una fuerte regulación de la formación permite seleccionar a muy buenos candidatos. Se abre oportunidades de estudio solamente para la cantidad de docentes que se requieren y termina habiendo 10 candidatos para cada cupo disponible. La formación de profesores en Finlandia es de las más largas de Europa, equivale a 6.400 horas de formación y la remuneración es alta, pero no mejor que en el resto de los países de Europa.

Según el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (2016), en Chile.

La Evaluación Docente está a cargo del Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigación Pedagógica (CPEIP) el profesor es evaluado cada 4 años. En caso de obtener un resultado insatisfactorio deberá ser evaluado al año siguiente y si obtiene un resultado básico deberá ser evaluado nuevamente en un periodo de dos años. Para estos docentes, la comuna recibe recursos que le permiten implementar Planes de Superación Profesional, es decir, acciones de

apoyo para promover la superación de las debilidades detectadas en su desempeño. Por su parte, los docentes que han obtenido un resultado Competente o Destacado, pueden postular a la asignación Variable por desempeño individual (AVDI). Para ello, deben rendir una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos y, según su resultado, pueden obtener un beneficio económico por un periodo de 2 a 4 años. De esta forma la Evaluación Docente busca incentivar el fortalecimiento de la práctica docente

En México, uno de los inconvenientes que en la actualidad está vigente se encuentra relacionado con el reemplazo de la tarea docente por la familia. La función de los maestros, no solamente se sustenta en transmitir conocimientos, sino sobre todo, en educar con valores, que se entiende que desde el hogar son inculcados y practicados. Se está de acuerdo que en la institución educativa se tienen que reforzar, sin que ella debiera centrarse en la formación total de los estudiantes

Los niños han variado sus comportamientos, también las dificultades familiares, niños que proceden de hogares disfuncionales y que atribuyen los inconvenientes de la familia a la escuela, niños que muestran, incluso, hasta desnutrición crónica, rasgos de haber sido violentados, abandono, enfermedades. Con estos niños el maestro realiza su práctica pedagógica, situación que se vincula sobre manera con la realidad peruana.

Otra de la problemática actual y en gran medida común es la utilización de las TIC y su aprobación, estructurando una vigencia bastante tecnológica, que se vale completamente de los avances científicos y tecnológicos, aun cuando tenga sus ventajas y desventajas, debido a que la información se ha ceñido en infobasura y varias oportunidades todo el privilegio de las redes sociales se manifiesta solamente en una pésima influencia para los niños, que a esa edad emulan todo lo que perciben y oyen y posteriormente lo ponen en ejercicio en el ambiente escolar situando al docente en un escenario de tomar decisiones entre sí es pertinente usar la tecnología o no, cómo emplearlas de modo que genere el aprendizaje saludablemente.

Otro de los problemas es la compensación financiera, es una licenciatura laboral altamente desgastante como varias otras, pero mal retribuida, el sueldo que perciben los docentes no está en concordancia con el trabajo que realizan, en paralelo con otras

profesiones, lo que trae consigo que muchos profesores pidan doble plaza y que ejerza influencia en su práctica laboral de manera nada alentadora.

El maestro necesita convertirse en un fidedigno profesional de la educación con una desafiante formación pedagógica y didáctica y, como tal, no solamente se limite a ofrecer los conocimientos de un área determinada, sino a partir del entorno de unas condiciones y un escenario que cultive las facultades que permita a los alumnos incrementar sus habilidades para abordar los diferentes compromisos que debe y deberá contraponer en esta época tan distinta y vacilante.

Por su parte, la UNESCO (2015) establece que:

La educación forma parte del tejido institucional y social de un país y es el cimiento de su potencial humano, este potencial actualmente está afectado en el Perú. Deterioro de la calidad y equidad, expresada en los resultados de aprendizaje. La sociedad peruana tiene en la educación el soporte para superar con éxito sus desafíos y alcanzar un mayor nivel de bienestar colectivo, calidad de vida y desarrollo humano para la consolidación del Estado de Derecho.

La práctica pedagógica ejercita el conocimiento pedagógico y didáctico de los maestros y maestras y como tal un apropiado desempeño de su función docente, asumiendo posiciones críticas y reflexivas para comprender y actuar en los diferentes contextos sociales.

El Perú enfrenta tres grandes problemas básicos en el nivel educativo:

El primer inconveniente radica en la escasez de calidad y equidad. "Somos un país muy desigual, en términos de calidad de los aprendizajes. Así pues, en la ECE 2013 implementada por el Minedu, el contraste entre los resultados de la circunscripción apreciada como excelente, Moquegua, y la poco calificada, Loreto, fue catastrófica.

El segundo inconveniente constituye la gran ruptura entre lo que plantea el sistema educativo, a nivel superior, y lo que requiere, actualmente, el mercado. Las carreras, en las que se está formando a los jóvenes, en varias ocasiones se encuentran muy lejos de las necesidades del sistema productivo. El gran peligro es que en alguna

oportunidad, el desarrollo mantenido del país pueda detenerse, evidentemente, por esa razón

La tercera dificultad, no menos relevante, la pésima gestión de la ejecución del presupuesto en el sector es inquietante. "Anualmente el Minedu reembolsa, alrededor de S/. 2. 850 millones al Tesoro Público". Además, las obligaciones que involucra gestionar estos montos de patrimonio rebasan las capacidades en el régimen. En el sector educación se requiere de una gestión más profesional, a los efectos de incorporar a los mejores talentos.

Es más, el incentivo salarial de los maestros y maestras de educación básica, en el Perú, no es nada atractivo. Se requiere una mejor remuneración. Un incentivo monetario precario disminuye, incluso, las ganas de ejercer una carrera pedagógica

En este marco, según Díaz, citado por el diario El Comercio (2013), a los estudiantes más competentes que egresan de la educación secundaria, no les llama la atención la carrera docente. Se sabe un tercio de quienes siguen la carrera magisterial provienen de los niveles económicos más precarios de la colectividad. La disminución de las remuneraciones ha impactado en la baja calidad de los profesores de nuestra patria

No obstante existen soluciones a este problema pero todas son a largo plazo. Por eso, es necesario que se comiencen a tomar desde ahora". La que encabeza la lista es elevar el piso salarial para los maestros y directores. "El salario con el que inician la carrera los docentes es muy bajo. Ganar S/.1200 ó S/.1500 soles no es un incentivo para aquellas personas que quieren iniciar la carrera pedagógica". Lo segundo es que hay que ofrecer una carrera atractiva y eso supone que al llegar al último nivel de la escala magisterial se le permita al docente no sólo duplicar su sueldo, sino incluso triplicarlo. Así como tener opciones de capacitarse y obtener mayores herramientas para desempeñarse efectivamente.

De acuerdo con, el Proyecto Educativo Nacional (2006):

Los docentes peruanos se encuentran desmotivados e incrédulos ante cualquier anuncio de cambio. Los esfuerzos que muchos de ellos realizan por innovar y dar de sí, en medio de condiciones de trabajo muy desfavorables, no son valorados por el Estado y la sociedad. Los docentes que laboran en los centros educativos del país son un factor clave

de los cambios que propone el Proyecto Educativo Nacional. Hoy en día los maestros no gozan de incentivos, sino al contrario, para actuar con creatividad, profundizar su formación profesional o realizar esfuerzos adicionales a favor de sus estudiantes suelen enfrentar muchos obstáculos.

Se requiere que los profesores puedan hacer carrera profesional con criterios concretos de promoción, que les permita una educación en función de sus necesidades a fin de perfeccionar su aportación a la institución y que obtengan estímulos de acuerdo con su condición de profesionales y especialistas en una labor primordial para el Perú.

Sobre el tema, el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) precisa que:

La función del magisterio nos confronta con un reto singular: realizar cambios en la realidad de la profesión docente, es decir, en su identidad profesional, en su formación y su cultura, en los paradigmas que guían sus prácticas pedagógicas. Los motivos del cambio son estructurales, pues obedecen a transformaciones en la sociedad, en la cultura, en la producción del saber y en la necesidad de contribuir, desde la educación, a la conformación de sociedades más equitativas, democráticas y con altos niveles de desarrollo humano. Son necesarios cambios profundos en la práctica pedagógica, en los mecanismos para profesionalizar el trabajo docente y revalorar el saber pedagógico de los maestros en la sociedad. Ése es el desafío que el Estado Peruano, los docentes y la sociedad requieren afrontar de manera concertada, colaborativa y sostenida. En esta orientación, se requiere concordar previamente una visión prospectiva de la profesión docente con los diversos actores involucrados en el ejercicio, promoción, desarrollo y regulación de la docencia.

Hoy el país y el mundo necesitan que la profesión docente se resitúe en los avatares que vienen ocurriendo. El ejercicio del profesorado aún está supeditado a un prototipo de escuela que fomenta una correlación acrítica con el conocimiento, generando una disposición y un pensamiento dogmáticos. Una escuela en la que prevalece una cultura totalitaria fundamentada en la práctica de la intimidación y de la sumisión, es decir, una disciplina heterónoma. Una escuela alejada del mundo cultural de sus alumnos y de las colectividades en las que está involucrada.

El Proyecto Educativo Regional de Cajamarca, PER (2007), en el cuarto objetivo imprime la coherente elección y educación de los docentes que ofrezca respuestas a las

necesidades educacionales de la región. Equipo docente realiza su labor docente en forma ética y competente, se identifica con la colectividad en la que labora y es apreciado por ella y por sus alumnos. Afirmación personal, profesional y social del profesor. Perfeccionar continuamente al potencial humano formador del ámbito regional, comunal e institucional, a través de convenios institucionales;

En un tiempo límite de doce meses para garantizar el entrenamiento y especialización del equipo técnico que orientará la implementación de las políticas pedagógicas regionales, en todos sus niveles y categorías, como política: Mejoramiento de la calidad educativa con la promoción del centro de capacitación, monitoreo y asesoramiento de la práctica pedagógica en aula a través del Programa “Aprendemos a mejorar nuestras prácticas pedagógicas en aula” y el Programa “monitoreando las prácticas educativas de los docentes”.(Proyecto Educativo Regional de Cajamarca, PER, 2007)

Las alianzas estratégicas con entidades que impulsan la labor docente, desde una perspectiva holística, con amplio conocimiento en el desempeño en aula, deberían liderar las capacitaciones de los maestros. La capacitación continua, sistemática sería de gran importancia para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes del Perú, el descubrir líderes en cada región, provincia, distrito sería una estrategia fundamental para acompañar al docente en el aula en cada contexto.

En la provincia de Jaén, los maestros y maestras en forma permanente han mostrado su predisposición para participar en cursos de perfeccionamiento docente con el propósito de actualizar sus conocimientos y fortalecer sus capacidades pedagógicas y la Consultora “Jesús Maestro” no puede permanecer impávida ante esta realidad y por lo tanto se precisa diseñar y aplicar un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes participantes.

## **1.2. Formulación del problema**

¿En qué medida la aplicación de un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento mejora la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén-2016?

### **1.3. Justificación**

La Consultora “Jesús Maestro” de Jaén considera necesario diseñar y aplicar un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento que contribuya al desarrollo de la práctica pedagógica.

Científicamente, la investigación ha resultado suficientemente importante en la medida de que ha abordado un tema de carácter pedagógico influyente en el proceso de aprendizaje, involucrando el fortalecimiento de la práctica pedagógica de los maestros que contribuya a la formación integral de los estudiantes, a fin de que obtengan inmejorables resultados en sus aprendizajes escolares, fortalezcan su autoestima; brindándoles la oportunidad de conocer, desarrollar y fortalecer sus competencias para la edificación de sus aprendizajes.

Didácticamente, la investigación propuso la aplicación de un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para el fortalecimiento de la práctica pedagógica de los docentes. El Programa también permitió que los docentes, quienes realizan las acciones académicas utilicen un conjunto de estrategias en el desarrollo y evaluación de las actividades que contribuyan a un buen proceso de aprendizaje.

Socialmente, el estudio ha de aplicarse a diferentes realidades educativas, de modo que permita a los docentes fortalecer su práctica pedagógica y formar personas aptas para interactuar y relacionarse de manera armoniosa dentro de la sociedad, situándolos para que afronten en mejores condiciones los retos y desafíos de la vida; promoviendo en los estudiantes hábitos, actitudes y prácticas positivas para el logro de una vida saludable.

Institucionalmente, el presente trabajo de investigación ha beneficiado directamente a los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén, buscando favorecer el desarrollo de relaciones recíprocas y armoniosas, motivándose y participando reflexivamente en acciones solidarias y de bien común en la familia, la institución educativa y la comunidad.



## **1.4. Antecedentes**

### **1.4.1. El Marco del Buen Desempeño Docente (2012) concluye que:**

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.

La experiencia técnica, el saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza conforman un repertorio de conocimientos y saberes que el docente construye y renueva socialmente. Sus fuentes, múltiples y diversas, abarcan desde su trayectoria personal y profesional hasta su actual desempeño laboral. Esta práctica reflexiva demanda una toma de conciencia crítica personal y grupal que derive en compromisos de transformación de las relaciones sociales, que se desarrollan principalmente en una organización y se inscriben en un contexto institucional, social y cultural caracterizado por la diversidad.

El documento antes mencionado, proporcionó los lineamientos para diseñar el presente trabajo de investigación que ha conllevado al mejoramiento de la práctica pedagógica en los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

### **1.4.2. Maldonado (2012), en su tesis intitulada Percepción del Desempeño Docente en relación con el Aprendizaje de los estudiantes arribó a las siguientes conclusiones:**

Según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa, correlación positiva considerable, por tanto, la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje, es decir con la información obtenida podemos construir un modelo de regresión lineal simple.

El docente debe conocer la visión, misión y el perfil del colegio; para asumir compromisos identificándose y así poder elaborar proyectos de especialidad por grado y hacer partícipe al alumno, en un trabajo individual o grupal.

Cada profesor debe traer una clase preparada con una técnica y exponer de acuerdo a su curso. Debe haber articulación entre programa unidad, clase y prueba; además de visualizar los indicadores en la carpeta de trabajo diario. Se debe de realizar una prueba diagnóstica de los prerrequisitos y tomar en cuenta características particulares de los alumnos. Para saber qué estrategia emplear. En los temas más complejos elaborar pruebas cortas semanales y relacionar los temas con la realidad.

Esta investigación aportó elementos estratégicos y funcionales que han contribuido al fortalecimiento del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento que han favorecido la participación activa y reflexiva de los docentes; la atención a la diversidad y el respeto a las diferencias; la celebración de compromisos de desempeño docente para mejorar la práctica pedagógica.

#### **1.4.3. El Marco del Buen Desempeño Directivo (2006), concluye que:**

La dirección escolar debe ofrecer ocasiones de una educación progresiva a los profesores que permitan el perfeccionamiento de su práctica pedagógica en atención a la obtención de metas de aprendizaje.

Identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes, a partir de un reconocimiento tanto de las fortalezas, como de las debilidades de su práctica, propiciando espacios de reflexión, formación y capacitación dentro de la institución educativa; con la finalidad de mejorar su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria.

Generar espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre los docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Reconoce la importancia del trabajo colaborativo entre los docentes, generando espacios para la integración de capacidades, el intercambio de experiencias y la reflexión en torno a prácticas pedagógicas para la mejora de los aprendizajes. Promueve un ambiente favorable de trabajo que ayude al desarrollo personal y profesional de los docentes, propiciando la autoevaluación y la mejora continua.

El documento antes mencionado permitió tener una idea de cómo aplicar estrategias que favorezcan al mejoramiento de la práctica pedagógica; y que de alguna forma han contribuido en la elaboración del presente Programa de Asesoramiento y Acompañamiento en los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

**1.4.4. Vallejo, Rodríguez & Duque (2013)**, en la tesis intitulada *Prácticas Pedagógicas y su relación con su Desempeño Académico*, concluyen que, el ejercicio del desempeño docente, se perciben a partir de los propios profesores como aquellas actividades que concentran todos los empeños en transmitir contenidos teóricos, que expresen la elaboración de aprendizajes en los alumnos, esta disposición es muy relevante, sin embargo en el propio proceso permanece a medias, debido a que es de mucha importancia la suma integral de las acometidas conceptuales, desde el conocer, los trabajos prácticos desde el saber, el reconocimiento de los demás, considerando que como seres humanos supervivimos en sociedad y para vivir ordenadamente debemos reconocer lo individual para convivir con los demás

El estudio de los autores en mención, permitió tomar aspectos relevantes que contribuyeron al diseño del presente trabajo de investigación y coadyuvó al mejoramiento de la práctica pedagógica en los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

**1.4.5. Manual de Compromisos de Gestión Escolar (2015)** precisa que:

El acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica se desarrolla considerando los enfoques, reflexivo-crítico, inclusivo, intercultural crítico; en la medida que el docente autorreflexiona, revisa continuamente su práctica de enseñanza y desarrolla habilidades diversas para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes; asimismo, transforma su práctica educativa dando respuesta a la diversidad de necesidades, respetando y valorando la pluralidad cultural y lingüística.

El acompañamiento pedagógico implica que el equipo directivo genere y despliegue una serie de actividades con el objetivo de brindar asesoría al docente. Para contribuir con la efectividad del acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica puede hacerse uso de los grupos de interaprendizaje, talleres, pasantías, jornadas pedagógicas, entre otras. Asimismo, resulta importante enfatizar durante el desarrollo de esta asesoría, el uso pedagógico del tiempo, de herramientas pedagógicas, de materiales y recursos educativos, haciendo uso de la Ficha de Monitoreo, cuya información permitirá identificar logros y aspectos críticos para la toma de decisiones.

Se rescata del documento precitado que la práctica pedagógica coherentemente desarrollada constituye un aspecto favorable en el aprendizaje de los estudiantes; se

coincide con el escrito que gracias a un programa de intervención efectivo es posible mejorar la práctica docente de los maestros y maestras.

**1.4.6. Bello (2011)**, en su tesis intitulada Prácticas Pedagógicas del Profesor de Formación General concluyó: El presente estudio ha facultado admitir y separar, de un grupo aprobado de concepciones, el ejercicio docente aceptado por el estudiantado y que podrían ofrecer explicaciones de la manera como los profesores ejercen influencia en la construcción de aprendizajes de sus alumnos, más allá de la experticia disciplinar.

La disposición valorativa del profesor hacia sus alumnos no debe necesariamente generar discrepancias demostrativas en sus aprendizajes; lo que quiere decir que fortalecer los aprendizajes constituye un trabajo complicado y de muy largo plazo, toda vez que necesita luchar con la significación social arraigada históricamente en conglomerado humano de complejo abordaje y con una tradicional tenacidad a las transformaciones como es el magisterio.

El documento antes mencionado, proporcionó los lineamientos para diseñar el presente trabajo de investigación que ha conllevado al mejoramiento de la práctica pedagógica en los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Demostrar que la aplicación de un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento mejora la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén -2016.

### **1.5.2. Objetivo específicos**

Identificar el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro”, a través de la aplicación de un pretest.

Diseñar un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica del grupo de estudio.

Aplicar el Programa de Acompañamiento y Asesoramiento para mejorar la práctica pedagógica en la muestra representativa.

Evaluar mediante la aplicación de un post test el grado de desarrollo de la práctica pedagógica del grupo de estudio, después de la intervención del estímulo.

Comparar los resultados obtenidos del pretest y post test, luego de haber aplicado el estímulo al grupo de referencia.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Base teórica**

El presente trabajo de investigación se sustenta en las siguientes teorías:

##### **2.1.1. Teoría social cognitiva de Albert Bandura.**

Bandura (2004), citado por Cobarruvias & Mendoza (2103, p. 113) indica que:

Las personas tienen iniciativa y están dotadas de capacidades de auto-organización, autorregulación y auto-reflexión, en las que la autoeficacia influye en los objetivos y conductas, que a su vez reciben influencia de las acciones y condiciones del entorno. De un modo más conciso, se puede afirmar que la autoeficacia está relacionada con las capacidades personales para identificar las oportunidades que tienen a su alrededor e interpretar los obstáculos que perciben. De igual forma, Pajares (2006) manifiesta que la eficacia personal ejerce una poderosa influencia en los niveles de realización o logro de las personas.

La eficacia del maestro contempla una evaluación de las propias capacidades. Pero, para alcanzar un desempeño óptimo, los docentes deben manejar dos niveles de pensamiento, por un lado, sentirse capaces y, por otro, juzgarse capaces. La combinación de estos dos niveles indica conocimiento, despliegue y gestión de las competencias, habilidades o capacidades que poseen. (Bandura, 1999). Citado por (Covarrubias & Mendoza, 2013, p.114).

Es evidente que, el planteamiento de Bandura es muy cierto, puesto que los maestros para lograr un buen desempeño docente se encuentran en la necesidad de sentirse y creerse capaces, la suma de estos dos componentes del plano cognitivo les permitirá desarrollar un buen desempeño docente.

Sumado a esto, Bandura (1999) señala “una serie de condiciones básicas para un buen desempeño: la motivación, la persistencia, el esfuerzo y la resiliencia frente a las adversidades que se tengan que enfrentar”.

Para Bandura (1999), la eficacia del profesor constituye un tipo de autoeficacia, en cuyo contexto:

La autoeficacia es dinámica, porque contiene un flujo de entradas y salidas que, por las experiencias, pueden aumentar o disminuir la propia opinión de eficacia que se posee. Es cíclica por los elementos interdependientes que encierra: los individuos son a la vez productos y productores de sus circunstancias. También es multidimensional, porque abarca procesos psicológicos básicos cognitivos, motivacionales, afectivos y selectivos. Además, es específica de un desempeño: no se puede hablar de autoeficacia alta para todos los ámbitos y contextos del funcionamiento humano. Más aún, es permeable a los cambios que pueden afectarla, ya sea fortaleciéndola o simplemente disminuyéndola.

Al respecto, el propio Bandura (1999):

La eficacia del profesor contempla una evaluación de las propias capacidades para alcanzar un nivel adecuado de rendimiento en una tarea y entorno específico. Pero, para alcanzar un desempeño óptimo, los docentes deben manejarse en dos niveles de pensamiento, por un lado, sentirse capaces y, por otro, juzgarse capaces. La combinación de estos dos niveles indica conocimiento, despliegue y gestión de las competencias, habilidades o capacidades que poseen, de manera que el sentimiento de autoeficacia actúa como un mecanismo cognitivo mediador, entre sus conocimientos y sus actos pedagógicos

En otras palabras, a decir de Bandura (1999), la familiaridad de los docentes en la transmisión de conocimientos y en lo que realizan cotidianamente en los escenarios educativos resulta de gran relevancia para que los procesos educativos afirmen la calidad de la enseñanza y el logro del aprendizaje de los alumnos.

Los profesores, que son dueños de una alta confianza y opinión de eficacia personal, se mostrarán preocupados por suscitar el aprendizaje en los estudiantes, y esperarán lo mejor de ellos. Al contrario, profesores que dudan de sus capacidades, y están inundados por representaciones negativas del proceso educativo y de sus estudiantes, socavarán la motivación intrínseca y extrínsecas de los últimos (Pintrich & Schunk, 2006).

En este orden de ideas se precisa que los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén se encuentran en la necesidad de mejorar su práctica pedagógica con el propósito de cumplir con el encargo social, en una realidad, en la que las complicadas exigencias



que proceden de la escuela, la política y la colectividad influyen profundamente en las impresiones y en las facultades de los docentes para generar el aprendizaje en los alumnos y salvaguardar la responsabilidad con su profesión.

### **2.1.2. Teoría de la Pedagogía liberadora de Paulo Freire**

Freire (1999) considera que:

La educación es una actividad intencional - volitiva y, por lo tanto entrecruzada con la conciencia – intereses individuales y colectivos de los sujetos históricos”. La educación tiene una orientación y una finalidad, decidida por sujetos históricamente determinados. La motivación y los objetos deberían ser coincidentes en los sujetos de toda actividad realmente educativa. La finalidad de las acciones educativas no se define solamente por la racionalidad, sino también por actos volitivos y de esperanza. “La intencionalidad de la educación es la de proporcionar saberes válidos para la práctica transformadora.” La tipicidad de la educación popular no está en trabajar en sectores populares, sino en que los contenidos y objetivos educativos sirvan a la práctica humana. Esta práctica humana es esfuerzo por transformarse a sí mismo, a la naturaleza y a la sociedad., buscando el pleno desarrollo de las personas.

De esta manera, la “pedagogía del oprimido” se convertirá en una verdadera practica de “educación liberadora”

La educación tiene una orientación y una finalidad, decidida por sujetos históricamente determinados. La motivación y los objetos deberían ser coincidentes en los sujetos de toda actividad realmente educativa.” Claro que si la educación siempre tiene que tener un finalidad muy clara y llevando objetivos y metas para una buena formación de cada sujeto (Freire, 1999).

La educación es una práctica mediadora. La experiencia educativa no se evidencia propiamente, sino que se aprovecha para el mismo desarrollo del ser humano y para el propio control de la naturaleza. El escenario territorial-ecológico necesita ser cambiado en entorno económico-productivo. Asimismo, este ámbito debe transformarse en un contexto organizativo-social y este, definitivamente debe conducirnos a constituir un escenario político democrático y de igualdad. La enseñanza gestiona conocimientos, disposiciones y valores en las personas. No obstante posee un propósito específico. Los

saberes recientes tienen que servir como instrumentos para la toma de conciencia y la dinámica organizada de los individuos.

“La concientización empieza a desarrollarse bajo supuestos: el 1º y más importantes que la educación popular es el inicio de un proceso de organizaciones y movilización”. “Los contenidos en la educación popular recuperan el saber formalizado y el saber popular, orientados hacia la práctica social. “Los contenidos educativos, es decir el objeto de enseñar a lo que se aprende no viene solamente del conocimiento científico o académico, también proviene del saber popular (conocimiento de actitudes, surgidos desde la práctica cotidiana). Pero, no se trata de dos saberes yuxtapuestos, sino sobre los mismos objetos o temas de aprendizaje tienen aportes diferentes. (Freire, 1999)

Freire introduce en el proceso de alfabetización la importancia del diálogo y el destino de la educación como una especie de autonomía de las retracciones de significaciones contrarias por la sapiencia dogmática que tiene que colonizar la vida de los seres humanos. En esta medida comprende la educación como un accionar político orientado a estimular a las personas de su opresión y originar acciones de cambio social.

La propuesta de Freire (1999) es la siguiente

La educación es una actividad intencional - volitiva y, por lo tanto entrecruzada con la conciencia – intereses individuales y colectivos de los sujetos históricos. La educación tiene una orientación y una finalidad, decidida por sujetos históricamente determinados. La motivación y los objetos deberían ser coincidentes en los sujetos de toda actividad realmente educativa. La finalidad de las acciones educativas no se define solamente por la racionalidad, sino también por actos volitivos y de esperanza.

La intencionalidad de la educación es la de proporcionar saberes válidos para la práctica transformadora. La tipicidad de la educación popular no está en trabajar en sectores populares, sino en que los contenidos y objetivos educacionales sirvan a la práctica humana. Esta práctica humana es esfuerzo por transformarse a sí mismo, a la naturaleza y a la sociedad., buscando el pleno desarrollo de las personas.

La educación es una práctica mediadora. La tarea educacional se desarrolla lograr el desarrollo de las personas y para sumir el control del medio ambiente. El escenario geofísico-ambiental necesita transformarse en un entorno económico productivo, el cual

al innovarse en un contexto social y organizativo, nos debe conducir a la conformación de un ambiente equitativo y justo

**Concientización – movilización – organización constituyen a una unidad.**

La educación gestiona conocimientos, posturas y méritos en los individuos; no obstante tiene una meta específica. Los saberes que sobrevienen pueden ser utilizados como instrumentos para la asunción de conciencia y la dinámica organizada de los individuos.

**La situación de trabajo es el espacio central desde donde se educa.**

Aquí no se reconoce como ejercicio asalariado, sino como voluntad de cambio de la persona, que ha sido determinado a lo largo de la historia. La educación popular defiende que todo empeño en el desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje debe estar en función de la naturaleza de los seres humanos como trabajadores.

**Los contenidos en la educación popular recuperan el saber formalizado;**

Y el saber del pueblo encaminados hacia lo que significa la práctica de la sociedad. Los temas, que son materia de enseñanza, no solamente provienen de la ciencia, sino también del saber cotidiano.

**El grupo y los métodos activos son fundamentales para construir el propio aprendizaje.**

El máximo postulado Freiriano, “Que nadie se educa solo; los hombres se educan entre sí mediatizados por el mundo”, se transformó para los profesores populares en un auténtico modelo. Esto se convirtió en la revelación de la trascendencia del grupo, por arriba del ser humano.

**La investigación – acción o participativa** armoniza la gestión del discernimiento y ejercicio social. Se refiere a estudios grupales del contexto, en el cual quienes indagan van apoderándose ordenadamente de ella, empleando una metodología problematizadora. Sin embargo en la práctica, esta propuesta se hacía no tanto para investigar sobre la educación, sino en y para la educación.

**Lo socio – cultural y el grupo se sobreponen a lo particular e individual.** En educación popular, se habla de un “sujeto individual” y de un “sujeto colectivo”. Este último tiene que ver con el grupo, la comunidad y sociedad. El sujeto colectivo es creador de bagaje cultural socialmente producido, este sobre determina la interiorización y es un facilitador de aprendizaje.

En esta dirección las labores educativas de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén se encaminan dentro del marco de la pedagogía liberadora de Paulo Freire, puesto que busca formar ciudadanos del mundo, comprometidos con el desarrollo global, con mentalidad abierta y probidad académica; conscientes de las necesidades y potencialidades de su entorno, capaces de hacerse cuestionamientos constantes, potenciando su capacidad de formular preguntas abiertas que les conlleven a la indagación de nuevos conocimientos; asimismo, encaminados a desarrollar una ciudadanía plena, con actitudes de empoderamiento, conscientes y respetuosos de los derechos de los demás y capaces de proponer políticas públicas que busquen el bienestar de su localidad.

### **2.1.3. Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato**

De acuerdo con Chiavenato (1992):

En la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. Para explicar y justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudió a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada en el comportamiento con quienes mantiene contacto, pero a su vez está influenciado por los otros. Cada individuo busca ajustarse a otros grupos definidos pretendiendo ser comprendido, bien aceptado y participar en el sentido de atender sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Este comportamiento es fuertemente influenciado por el medio ambiente y por las actitudes y normas informales existentes en los diversos grupos.

Es principalmente, dentro de la organización donde surgen las oportunidades de relaciones humanas y permite al supervisor obtener mejores resultados de los docentes.

Así, una comprensión adecuada permite el surgimiento de una atmósfera donde cada individuo es estimulado a expresarse libremente.

En consecuencia, en toda institución deben prevalecer las relaciones humanas de una manera efectiva para crear y mantener un ambiente que permita a sus miembros alcanzar sus objetivos y metas propuestas.

En este orden de ideas, Chiavenato (1992) afirma:

Es necesario hacer hincapié en la atención al recurso humano, ya que él es la materia prima más importante de toda empresa educativa, tomando en cuenta que el personal de una organización está constituido por individuos para realizar un trabajo, quienes tienen diferentes criterios, aspiraciones, intereses, vivencias y formas de pensar. De allí, la importancia que tiene para la organización que el gerente conozca los valores de cada miembro que integra el grupo para lograr satisfacer sus exigencias y así conjuntamente decidir qué hacer, cómo hacerlo, por qué hacerlo y por quién hacerlo.

El comportamiento de los individuos siempre está orientado y dirigido por algún objetivo hacia el alcance de alguna meta, siendo la motivación orientada por las diferentes necesidades.

Al respecto, López (1992) señala que:

La liberación del potencial humano mediante el proceso motivacional depende mucho de la existencia de condiciones de un clima adecuado a la organización. Por ello el Director como gerente debe conocer las necesidades humanas para comprender mejor el comportamiento de sus empleados y utilizar la motivación como medio para mejorar la calidad de vida dentro de la institución.

En tal sentido, la Promotora y los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén necesitan asumir actitudes positivas y de buena práctica de relaciones humanas y consecuentemente la generación de un ambiente propicio de trabajo para desarrollar una efectiva labor técnica pedagógica, que se cumpla con lo programado y se obtenga resultados en bien de los estudiantes.

Sobre el tema, Chiavenato (1992) explica que:

La teoría de las relaciones humanas inicia una nueva concepción de la naturaleza del hombre: el hombre social. Los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores. El comportamiento en el trabajo, como en cualquier lugar es consecuencia de muchos factores motivacionales. Las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan. Si hay dificultades en la comunicación y las relaciones con el grupo, aumenta la rotación de personal, baja la moral, la fatiga llega con mayor rapidez, se reducen los niveles de desempeño. El comportamiento de los grupos puede manejarse mediante un estilo adecuado de supervisión y liderazgo. El supervisor eficaz posee capacidad para influir en sus subordinados, obtiene lealtad de éstos, consigue estándares elevados de desempeño y gran compromiso con los objetivos de la organización. Las normas del grupo sirven de mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros y controlan de modo informal los niveles de producción. Este control social puede adoptar sanciones positivas (estímulos, aceptación social, etc.) o negativas (burlas, rechazo por parte del grupo, sanciones simbólicas)

#### **2.1.4. Teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de David Fischman**

El cambio y progreso personal se realiza desde el interior hacia afuera, siguiendo un derrotero en espiral que considera, a su vez, la sima interior. Esta profundidad se vincula con el liderazgo individual que se obtiene cuando la persona acomete el camino laborando su autoestima, creatividad, visión equilibrio y facultad de aprender. Después se adquiere el liderazgo interpersonal, por el cual el ser humano domina la comunicación, aprende a direccionar a los demás y a proporcionarles poder, a realizar las tareas en equipo y a servir a sus aliados.

En esta línea de acciones, Fischman (2006):

En cuanto al liderazgo personal expone que éste tiene dos ejes: el competente y seguro y el valorarse y respetarse a sí mismo. En presencia de una baja autoestima, la conducta perjudica a los demás observándose celos profesionales, inseguridad para comunicar ideas, excesivo deseo de mostrar símbolos de status y hablar permanentemente de sus logros, así como la notable incapacidad de innovar y producir cambios dentro de la organización. Las personas que tiene baja autoestima se sienten poco valoradas, poco

respetadas y poco competentes e impide avanzar en las metas personales y organizacionales.

Todas las ideas del hombre forman un núcleo en cuyo centro se encuentra el sentir de sí mismo...La concepción que tiene de sí, eleva una valla invisible que establece su propio confín, más allá del cual, no consigue avanzar. Los seres humanos con autoestima precaria tienen un adversario interno que les conversa al oído y no les permite tomar conciencia de su realidad, sino que su conversación interna les limita asumir riesgos, aprovechar ocasiones y tener inmejorables relaciones interpersonales con su grupo.

Fischman (2006)“compara la baja autoestima con estar en una montaña rusa sin cinturón de seguridad, en donde no se disfruta del viaje y en cada subida y bajada la persona siente que cae al vacío; pero cuando una persona se conoce, se valora y es competente, estará en la montaña rusa con un cinturón seguro y podrá establecer un propósito encaminando su energía y entusiasmo en las tareas y en fortalecer el resultado de lo que se propone”.

La visión es una idea clara de lo que se debe ser. Fischman (2006) afirma que:

Para lograr una visión personal, es necesario conocerse a sí mismo; es decir, entender el presente, saber lo que realmente tiene valor, tomar conciencia de las fortalezas y debilidades y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar. La visión personal debe posteriormente alinearse con la visión empresarial, se deben buscar puntos de unión entre los dos, los valores y los objetivos comunes que sean lo suficientemente atractivos para justificar los cambios y estrategias planeadas para alcanzar los propósitos individuales o institucionales.

Según Fischman (2006):

El liderazgo interpersonal se obtiene a continuación en instancias de que el ser humano maneja adecuadamente la información, se ejercita en direccionar a los demás y ofrecerles el poder, a realizar trabajo en equipo y a beneficiar a sus aliados. La inmejorable forma de divulgar el pensamiento es a través de una apropiada comunicación y se obtiene cuando el líder está en condiciones de opinar apropiadamente.

El liderazgo y la comunicación son estrategias que posibilitan al profesional promover el mejoramiento de la gestión del cuidado en el contexto organizacional. En el mismo orden de ideas,

En consecuencia, el líder en el ejercicio de sus acciones que permita influir en otras personas para alcanzar los objetivos planteados debe realizar su tarea basado en 9 hábitos concebidos como pasos, a partir de la autoestima, visión, creatividad, equilibrio, aprendizaje, comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio que deben ser recorridos a la vez en forma progresiva; lo cual implica, evidentemente, que los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén se encuentran en la necesidad de tener en cuenta esta propuesta teórica en el ejercicio de sus funciones.

### **2.1.5. Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef**

Según Max-Neef (1998):

Un Desarrollo a Escala Humana, orientado en gran medida hacia la satisfacción de las necesidades humanas, exige un nuevo modo de interpretar la realidad. Nos obliga a ver y a evaluar el mundo, las personas y sus procesos, de una manera distinta a la convencional. El desafío consiste en que políticos, planificadores, promotores y, sobre todo, los actores del desarrollo sean capaces de manejar el enfoque de las necesidades humanas, para orientar sus acciones y aspiraciones. El desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos. El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar la calidad de vida de las personas, la cual dependerá de las posibilidades que tengan éstas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales.

El ser humano satisface insuficiencias variadas y recíprocas, las cuales requieren ser entendidas como una estructura, en la que las necesidades se relacionan mutuamente como consecuencia de la fuerza del proceso de satisfacción. Las necesidades pueden disgregarse en función a diversos procedimientos y las ciencias sociales brindan una compleja y vasta literatura.

Max-Neef (1998) refiere que:

Las necesidades humanas pueden categorizarse en existenciales y axiológicas. Esta combinación permite operar con una clasificación que incluye, por una parte, las



necesidades de Ser, Tener, Hacer y Estar; y, por la otra, las necesidades de Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad y Libertad. De la clasificación propuesta se desprende que, por ejemplo, alimentación y abrigo no deben considerarse como necesidades, sino como satisfactores de la necesidad fundamental de subsistencia. Del mismo modo, la educación (ya sea formal o informal), el estudio, la investigación, la estimulación precoz y la meditación son satisfactores de la necesidad de entendimiento. Las estructuras sanadoras, la previsión y los protocolos de salud, en general, son satisfactores de la necesidad de protección.

La correlación asociativa entre necesidades y satisfactores es reducida. Un satisfactor puede favorecer paralelamente a la satisfacción de diferentes necesidades o, al revés, una necesidad puede demandar de diferentes satisfactores para ser satisfecha. Ni siquiera estas relaciones son fijas. Pueden variar según tiempo, lugar y circunstancias.

Valga un ejemplo como ilustración. Cuando una madre le da el pecho a su bebé, a través de ese acto, contribuye a que la criatura reciba satisfacción simultánea para sus necesidades de subsistencia, protección, afecto e identidad. La situación es obviamente distinta si el bebé es alimentado de manera más mecánica. Habiendo diferenciado los conceptos de necesidad y de satisfactor, es posible formular dos postulados adicionales. Primero: Las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo: Las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades (Max-Neef, 1998)

En tal sentido bajo este marco la aptitud para satisfacer una necesidad constituye una fuerza motivadora que da lugar a una respuesta conductual de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

Esta teoría sustenta el presente trabajo de investigación, en el sentido de que es necesario de que los profesores de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén desarrollen su práctica pedagógica teniendo en cuenta la satisfacción de sus necesidades y si éstas influyen o no en el desempeño docente.

## **2.2. Marco conceptual**

### **2.2.1. Acompañamiento**

La RSG N° 008-2016-MINEDU, manifiesta:

Es la estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, el cual se complementa con estrategias de formación e interacción colaborativa.

El acompañamiento pedagógico implica que el equipo directivo genere y despliegue una serie de actividades con el objetivo de brindar asesoría al docente. Para contribuir con la efectividad del acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica puede hacerse uso de los grupos de interaprendizaje, talleres, pasantías, jornadas pedagógicas, entre otras. Asimismo, resulta importante enfatizar durante el desarrollo de esta asesoría, el uso pedagógico del tiempo, de herramientas pedagógicas, de materiales y recursos educativos

### **2.2.2. Asesoramiento**

“Proceso de acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido”. (Minedu, 2013)

En sintonía con el MINEDU (2013), para ejercitar el asesoramiento pedagógico, se requiere prevenir y emplear instrumentos pertinentes, identificando ocasiones de mejoramiento de facultades de los profesores.

Las convocatorias de la UGEL. Los cursos que ofrecen otras instituciones. Auto capacitación: redes educativas. Visitas a las aulas. Jornadas de inter aprendizaje.

Incorporar en el Plan de Mejora de la Institución Educativa o Red Educativa, actividades relacionadas al fortalecimiento de las capacidades docentes, en función a los requerimientos de aprendizaje docente previamente identificados.

### **2.2.3. Programa de Asesoramiento y Acompañamiento**

Constituye la herramienta en la que se constituyen las actividades de asesoramiento y acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica.

Comprende un conjunto de “actividades y contenidos a desarrollar, así como las estrategias y recursos a emplear para este fin”. (Pérez & Hernández, 2007)

Es una estructura organizativa constituida por un conjunto de eventos, procesos, recursos, instrumentos y tácticas en la que se procura la participación activa de todas las personas involucradas en el proceso de construcción y reconstrucción del conocimiento, promueve el aprendizaje y estimula un mayor involucramiento entre las personas participantes y la temática que se estudia (Fallas & Valverde, citado por Gutiérrez, 2012)

En la elaboración de los programas se tiene que considerar las cualidades, intereses, necesidades, motivaciones de los aliados a los que va direccionado, las situaciones, entornos, espacios sociales importantes, a los que se enfrentan en la vida escolar, familiar y social”.

Todo programa de desarrollo de conductas sociales debe ser una intervención sicopedagógica y social, esto implica la participación conjunto de la escuela y la familia. Debe ser un programa cognitivo conductual, que debe centrarse en la enseñanza de comportamientos cognitivos y afectivos, es decir, enseñar tanto, comportamientos motores ¿visual conductual?, como afectivo (expresión de alegría o enojo) y cognitivo (auto instrucciones positivas) (Trujillo & Silva, 2011)

### **2.2.4. Estrategias del Programa**

#### **2.2.4.1. Visitas a aula**

Las visitas a aula facilitan el desarrollo individual y profesional de los profesores, para deliberar y observar el desempeño docente a partir de una perspectiva de mejora permanente.

“Las visitas a aula, de manera general, es una estrategia formativa orientada a la valoración y retroalimentación positiva del docente. Es el espacio en que el maestro es

visitado en su aula por un docente, no solo para observar su trabajo, sino, sobre todo, para acompañarlo y asesorarlo en la práctica misma”. (Heredia U. P., 2014).

Según (MINEDU, 2014):

Las visitas de aula constituyen la principal forma de intervención en la práctica del docente o del director acompañado, por lo que al desarrollar este informe de acompañamiento me planteo como objetivo fortalecer la práctica pedagógica a partir de la reflexión crítica colaborativa y a mejorar los aprendizajes de los estudiantes en torno a la comprensión de textos escritos”. Se Identifica fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ. Así como contar con información confiable y oportuna y prestar ayuda pedagógica para el mejoramiento de los desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes. Se requiere ficha de observación y cuaderno de campo

Por consiguiente las visitas de aula permiten atender de manera efectiva a los profesores considerando el escenario auténtico de su práctica pedagógica, promoviendo la deliberación académica desde su propia labor. Por lo que las visitas lo realicé de manera individualizada, personalizada, continua y sistemática”.

#### **2.2.4.2. Grupo de interaprendizaje**

Consiste en la realización de reuniones programadas y concertadas entre el acompañante pedagógico y el grupo de docentes acompañados con el fin de abordar temas de acuerdo a las demandas formativas que presentan los docentes acompañados.

Son talleres cortos que permiten explorar y descubrir temas específicos. Lo conforma un grupo pequeño de integrantes y se trabaja en base a mejorar una problemática acotada y recogida de la visita a un pequeño grupo de actores, que muchas veces pertenecen a la misma zona geográfica. (Heredia U. P., 2014).

En sintonía con el MINEDU (2013):

Esta actividad favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión. Promueve la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en aula. Se requiere: Hoja de planificación del evento. Material de información o

lectura pedagógica. Bitácora personal del docente. Portafolio docente: evidencias de la labor docente. Registro de videos de situaciones de pedagógicas.

Los GIA han conllevado al debate y a la reflexión crítica, generando consensos entre docente y acompañante, así como se explicó y se aclaró algunas dudas a través de información teórica, llegando a finalizar con acuerdos y compromisos para que los docentes mejoren sus sesiones de aprendizaje de lectura.

Por lo tanto, los GIA, se iniciaron a partir de las necesidades y demandas que los maestros presentan en relación al desarrollo de los Procesos Didácticos para la comprensión de textos escritos contextualizados, dando prioridad a la competencia de mayor atención formativa.

#### **2.2.4.3. Talleres de actualización**

Son reuniones habituales de formación teórico práctica y deliberación enfocadas a los profesores, con el propósito de renovar sus conocimientos afines a diferentes asuntos pedagógicos de interés, preliminarmente reconocidos y consensuados.

Se precisa fortalecer las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante como respuesta, principalmente, a las necesidades de aprendizaje docente. Para el efecto es preciso de: Listado de necesidades y demandas de aprendizaje docente. Hoja de planificación del evento. Material de información o lectura pedagógica. Portafolio docente: evidencias de la labor docente. Registro de videos de situaciones de pedagógicas. (Minedu, 2013)

#### **2.2.4.4. Comunidades profesionales de aprendizaje**

Los docentes necesitan asumir comportamientos de permanente formación y actualización en un escenario en el que nuevas exigencias se ciernen sobre el magisterio nacional

En este contexto se requiere, entre otros, asumir concepciones epistemológicas claras vinculadas con los procesos pedagógicos y didácticos y, cómo los implementa, desempeño docente que es pertinente que sea valorado en forma recurrente y como quiera que la mirada de los docentes siempre debe estar centrada en los logros de

aprendizaje de los estudiantes, constituye un imperativo impulsar las comunidades profesionales de aprendizaje como una estrategia de cambio y mejora continua de la IE, porque de acuerdo con Krichesky y Murillo (2011):

Significa desarrollar un genuino ambiente escolar sobre la base de ideas fuerza innovadoras para la actividad personal y de equipo. Es asimismo razonar respecto de un arquetipo de labor que nos estimula a idealizar escenarios más acogedores, eficaces, igualitarios, tanto para docentes como para los propios estudiantes.

### **2.2.5. Práctica pedagógica.**

Para Fierro, 1999:21, citado por Moreno (2010) constituye:

Una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso -maestros, alumnos, autoridades educativas, y padres de familia- como los aspectos políticos institucionales, administrativos, y normativos , que según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro.

"Proceso consciente, deliberado, participativo implementado por un sistema educativo o una organización con el objeto de mejorar desempeños y resultados, estimular el desarrollo para la renovación en campos académicos, profesionales o laborables y formar el espíritu de compromiso de cada persona con la sociedad y particularmente para con la comunidad en la cual se desenvuelve" (Ramírez, 2010).

La práctica pedagógica se encuentra estrechamente relacionada con el desempeño docente

### **2.2.6. Desempeño docente**

Para Rotter, 1966, citado por Cobarruvias& Mendoza, (2013)"el desempeño docente tiene que ver con la manera como los maestros asimilan y desarrollan sus experiencias educativas (plano cognitivo o interno) con el fin de alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades que lo conduzcan a un buen ejercicio de su profesión docente (plano externo)".

La labor docente es una de las actividades más delicadas y sacrificadas hoy en día. Delicadas porque está en nuestras manos el futuro de nuestro país y sacrificadas

porque el docente en los últimos tiempos viene siendo maltratado tanto psicológica, social y económicamente, pero aun así, sigue en la brega de ese arduo camino de mejorar a nuestra sociedad. El maestro en su labor cotidiana debe de transmitir ciertas características que inspiren confianza y respeto como por ejemplo.

En armonía con, Hunt(2009, p.32) el buen desempeño docente incluye:

**Conocimientos:** Los docentes manejan muy bien habilidades de comunicación verbal y escrita. Tienen un profundo conocimiento de las materias que enseñan y métodos pedagógicos para enseñar esas materias a los estudiantes. Conocen una variedad de estrategias pedagógicas y saben cuándo y con qué estudiantes se debe aplicar. Saben cómo organizar y manejar el aula, usando el tiempo de forma efectiva y saben cómo evaluar el aprendizaje estudiantil, tanto formal como informalmente.

**Actitudes:** Los docentes respetan a sus estudiantes y no discriminan a ninguno de ellos. Ven los errores de los estudiantes como “ventanas a su pensamiento” que se pueden usar para mejorar el aprendizaje estudiantil. Reflexionan sobre su práctica. Permite a que padres y miembros de la comunidad se involucren en sus aulas. Están comprometidos con su profesión.

Se evidencia y reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Como expresión de esta complejidad, la docencia exhibe un conjunto de dimensiones que comparte con otras profesiones: su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto del saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. También exige una actuación colectiva con sus pares para el planeamiento, evaluación y reflexión pedagógica. Y es una función éticamente comprometida. (Minedu, 2012)

### **2.2.7. Dimensiones de la práctica pedagógica**

El Marco de Buen Desempeño Docente (2012), sin duda es una herramienta de gran importancia que simboliza la práctica pedagógica de los maestros y maestras y constituye, fundamentalmente, un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión

y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. En cuyo contexto se toma en consideración:

#### **2.2.7.1. Dimensión reflexiva**

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. (Minedu, 2012)

En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares, y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto, implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza. El docente precisa elaborar juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas. En tanto tiene como sustento, como ya se indicó, el saber derivado de la reflexión sobre su propia práctica y sus antecedentes, este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, y constituye el fundamento de su competencia profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado. (Minedu, et.al., 2012)

#### **2.2.7.2. Dimensión pedagógica**

Constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, de sentido del vínculo a través del cual se educa y que es el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

En esta dimensión pueden distinguirse cuando menos tres aspectos fundamentales.

El juicio pedagógico, que supone tener criterios —variados, multidisciplinares e interculturales— para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto necesidades y posibilidades de aprendizaje, así como para discernir la mejor opción de respuesta en cada contexto y circunstancia.



El liderazgo motivacional, que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características, así como la confianza en sus posibilidades de lograr todas las capacidades que necesitan obtener, por arriba de cualquier circunstancia desfavorable y en el escenario socioeconómico y cultural que se encuentre.

La vinculación, que tiene que ver con el establecimiento de lazos personales con los alumnos, en específico con su dimensión personal, así como con la concepción de relaciones significativas entre ellos. (Minedu, et., al., 2103)

### **2.2.7.3. Dimensión Colegiada**

El profesor gestiona primordialmente su tarea al interior de una institución con el propósito de asegurar que sus esenciales favorecidos-los alumnos-aprendan y asimilen las competencias advertidas. Su labor profesional es eminentemente social e institucional. Se interrelaciona con sus congéneres-profesores, directivos-y se vincula con ellos para establecer coordinaciones, planear, implementar y valorar los procesos pedagógicos en la escuela, promoviendo el trabajo colaborativo y la reflexión ordenada respecto a las cualidades y alcances de su desempeño docente.

Corresponde al docente compartir la visión y misión institucionales, apropiándose de sus valores e ideario. El maestro forma parte de la cultura escolar y es permeable a sus creencias y prácticas. Su labor individual adquiere mayor sentido cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución a la que pertenece. La identidad profesional de los docentes se construye, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ella promueve. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

### **2.7.2.4. Dimensión ética**

Se expresa fundamentalmente en el deber y el compromiso moral con cada uno de los alumnos, sus aprendizajes y su formación humana. En este escenario, se manifiesta, asimismo, en la afirmación y respeto de las discrepancias y en la elección de los instrumentos utilizados. El profesor atiende a diferentes grupos de alumnos y se responsabiliza por cada uno de ellos, adopta decisiones y escoge las técnicas que implementa considerando la misión de la institución y los propósitos del sistema educativo.

El fundamento ético de la profesión docente incluye el respeto de los derechos y de la dignidad de las niñas, niños y adolescentes. Exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan el aprendizaje de cada uno de los estudiantes. La complejidad del ejercicio docente demanda una visión de la diversidad que reconozca la pluralidad étnica, lingüística, cultural y biológica que caracteriza a nuestro país, y pensar en la manera cómo la escuela puede canalizar sus aportes hacia la construcción de sociedades más democráticas. (Minedu, 2012)

El docente ejerce la enseñanza prestando un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes. Se trata de una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral con los procesos y resultados que derivan de ella, y, por ende, le confieren responsabilidad social ante sus estudiantes y sus familias, la comunidad y la sociedad. En esta dimensión resulta importante que el docente rechace las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo, y que se constituya más bien en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012)

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Hipótesis**

Si se aplica un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento; entonces mejorará significativamente la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén-2016.

#### **3.2. Variables**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

###### **Variable independiente: Programa de Asesoramiento y Acompañamiento**

Constituye la herramienta en la que se configuran las actividades de asesoramiento y acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica. Comprende un conjunto de “actividades y contenidos a desarrollar, así como las estrategias y recursos a emplear para este fin”. (Pérez & Hernández, 2007)

###### **Variable dependiente: Práctica pedagógica**

La práctica pedagógica se encuentra estrechamente relacionada con el desempeño docente, que según, Rotter, 1966, citado por Cobarruvias & Mendoza, (2013)“el desempeño docente tiene que ver con la manera como los maestros asimilan y desarrollan sus experiencias educativas (plano cognitivo o interno) con el fin de alcanzar el desarrollo pleno de sus capacidades que lo conduzcan a un buen ejercicio de su profesión docente (plano externo)”.

##### **3.2.2. Definición operacional**

###### **Variable independiente: Programa de Asesoramiento y Acompañamiento**

El Programa se ha concretado a partir de las siguientes dimensiones:

Planificación.

Ejecución.

Evaluación.

### Variable dependiente: Práctica pedagógica

El mejoramiento de la práctica pedagógica del grupo de referencia ha sido valorado considerando las siguientes dimensiones:

Dimensión reflexiva

Dimensión pedagógica

Dimensión colegiada

Dimensión ética

### 3.2.3. Operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
PROGRAMA DE ASESORAMIENTO Y ACOMPañAMIENTO	PLANIFICACIÓN	Previsión de recursos, tiempo, fuentes bibliográficas, materiales y elementos del Programa.  Selección de estrategias	Observación Lista de cotejo
	EJECUCIÓN	Aplicación de estrategias: Visitas a aula Grupo de interaprendizaje Talleres de actualización Comunidades profesionales de aprendizaje.	
	EVALUACIÓN	Utiliza instrumentos de evaluación pertinentes	

**Fuente:** Cuadro diseñado por la investigadora

VARIABLE DEPENDIENTE	NIVELES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA/ INSTRUMENTO
<b>PRÁCTICA PEDAGÓGICA</b>	ALTO MEDIO BAJO	Dimensión reflexiva	Afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano  Reflexiona en y desde su práctica profesional	Prueba/ Test de práctica pedagógica
		Dimensión pedagógica	Asume criterios variados, multidisciplinares e interculturales para reconocer las distintas maneras de aprender de los estudiantes  Ejerce liderazgo motivacional despertando el interés por aprender	
		Dimensión colegiada	Reconoce que su práctica profesional es social e institucional  Interactúa con sus pares y se relaciona con ellos para coordinar, planificar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela	
		Dimensión ética	Atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos  Se manifiesta en el compromiso y responsabilidad moral con los aprendizajes de los estudiantes	

**Fuente:** Cuadro diseñado por la investigadora

### 3.3. Metodología

#### 3.3.1. Tipo de estudio

La investigación ha sido de carácter explicativa-aplicada, orientada a la implementación de un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

#### 3.3.2. Diseño de Investigación

El estudio pertenece al diseño pre experimental de un solo grupo con pre test y post test, su esquema es el siguiente:

M: \_\_\_\_\_ O<sub>1</sub> \_\_\_\_\_ X \_\_\_\_\_ O<sub>2</sub>

Donde:

M : Muestra O<sub>1</sub> : pre test O<sub>2</sub> : post test

X : Estímulo: Programa de Asesoramiento y Acompañamiento

### 3.4. Población y muestra

#### 3.4.1. Población

La población estuvo constituida por un total de 140 docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén, tal como se aprecia en la Tabla 1

**TABLA 1**  
**POBLACIÓN**

DOCENTES						
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
TOTAL	50	35,71	90	64,29	140	100%

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Consultora “Jesús Maestro”- 2016

### 3.4.2. Muestra

La muestra representativa ha sido seleccionada de manera aleatoria, a partir de la población, tal como se detalla en la tabla 2

**TABLA 1**  
**MUESTRA**

	DOCENTES					
	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%
TOTAL	20	14,29	30	21,43	50	35,72

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal de la Consultora "Jesús Maestro"- 2016

### 3.5. Métodos de investigación

En la presente investigación se han utilizado:

El método empírico, para la caracterización y análisis del desarrollo de práctica pedagógica de los docentes que conforman el grupo de estudio.

El método histórico-lógico, en la determinación de los antecedentes y las tendencias actualizadas sobre el objeto de estudio en la organización en sus diferentes escenarios y/o aspectos de la sociedad específicamente en su proceso interactivo y formativo.

El método de Análisis y Síntesis, que implico la disgregación del acontecimiento en sus elementos; asimismo, su aplicación permitió la sistematización de las ideas relacionadas con el desarrollo de la práctica pedagógica y para establecer las múltiples relaciones entre los factores que intervinieron en el proceso.

Método de inducción que ha permitido conocer la realidad objetiva sobre la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora "Jesús Maestro", a través de un proceso lógico que partió de lo particular a lo general.



Método de deducción, por el cual se realizó un análisis global de la situación problemática; es decir, el objeto de estudio ha sido evaluado desde un enfoque holístico respetando los diferentes contextos; se empleó en la construcción y desarrollo de la teoría científica y permitió profundizar en el conocimiento de las regularidades y características esenciales de la mejora de la práctica pedagógica en el grupo de estudio.

El método sistémico estructural funcional para determinar los procesos lógicos y coherentes del programa de asesoramiento y acompañamiento; asimismo, permitió configurar las relaciones entre los elementos y su significación teórico - práctica.

El método dialéctico, que ha permitido abordar el trabajo de investigación de forma integral y sistémica identificando sus configuraciones, relaciones y contradicciones en la praxis de los procesos educativos que han sido abordados. Orientó el proceso de observación, reflexión y transformación del objeto de estudio.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se ha utilizado las siguientes técnicas e instrumentos:

#### **3.6.1 Técnica de fichaje**

Orientada a recopilar información teórica que ha permitido encaminar científicamente el trabajo de investigación, en cuyo contexto se empleó:

##### **Fichas bibliográficas**

En estas fichas se registraron los datos suficientes de los libros consultados.

##### **Fichas textuales**

Estas fichas se utilizaron para realizar la transcripción del párrafo de un libro necesario para el óptimo desarrollo de la investigación.

##### **Fichas de comentario**

En estas fichas se anotaron ciertos comentarios de la información recopilada y que el investigador los considera necesarios.

### **3.6.2. Técnicas de campo**

#### **Observación**

La percepción del objeto de investigación se realizó cumpliendo rasgos de objetividad, validez y confiabilidad con la finalidad de obtener información relevante sobre el desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

#### **Cuestionario**

Instrumento de recopilación de datos a partir de un conjunto de preguntas preparado cuidadosamente sobre los hechos de la investigación para su contestación por la muestra del estudio emprendido.

#### **Lista de cotejo**

Instrumento que permitió estimar la presencia o ausencia de una serie de características o atributos de la muestra representativa que se han registrado mediante la observación.

#### **Test**

Instrumento que permitió la comprobación de los objetivos trazados en la investigación y la contrastación de la hipótesis formulada a través del tratamiento de los resultados. Se aplicó el pre-test a la muestra representativa con la finalidad de evaluar el desarrollo de la práctica pedagógica y el post-test para demostrar la efectividad de la aplicación del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento.

### **3.7. Métodos de análisis de datos**

La información se organizó en tablas y gráficos. Para el efecto del análisis e interpretación de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva utilizando los programas EXCEL y SPSS. Se aplicaron instrumentos de recolección de información (test en sus dos momentos: pre y post test). Durante la aplicación del programa se recogió valiosa información que se organizó estadísticamente para una mejor interpretación y análisis por parte de la investigadora. Se analizó si se presentan cambios significativos después de aplicar el estímulo.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS**

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. Descripción

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos del pre test y post test al grupo de estudio. Se realizó a través de tablas en función del desarrollo de la práctica pedagógica, según baremo y también mediante figuras estadísticas

**TABLA 3  
BAREMO GENERAL**

NIVEL	RANGO
ALTO	41 – 60
MEDIO	21 – 40
BAJO	1 – 20

**TABLA 4  
BAREMO ESPECÍFICO**

Dimensiones	Ítems	
Dimensión reflexiva	P <sub>1</sub> - P <sub>5</sub>	
Dimensión pedagógica	P <sub>6</sub> - P <sub>10</sub>	
Dimensión colegiada	P <sub>11</sub> - P <sub>15</sub>	
Dimensión ética	P <sub>16</sub> – P <sub>20</sub>	
Valoraciones		
Nivel	Literal	Rango
Alto	Siempre	16 - 20
Medio	A veces	11 - 15
Bajo	Nunca	1 - 10

FUENTE: Escala elaborada por la investigadora

#### 4.1.1. Pre test al grupo de estudio

##### Objetivo 1

##### Identificación del nivel de desarrollo de la práctica pedagógica

**TABLA 5**  
**DIMENSIÓN REFLEXIVA**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	2	4,00	$\bar{X} = 9,16$ $S = 2,52$ $CV = 27,51\%$
Medio	1	2,00	
Bajo	47	94,00	
TOTAL	50	100%	

**FUENTE:** Pre test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio

**FECHA :** Septiembre del 2016

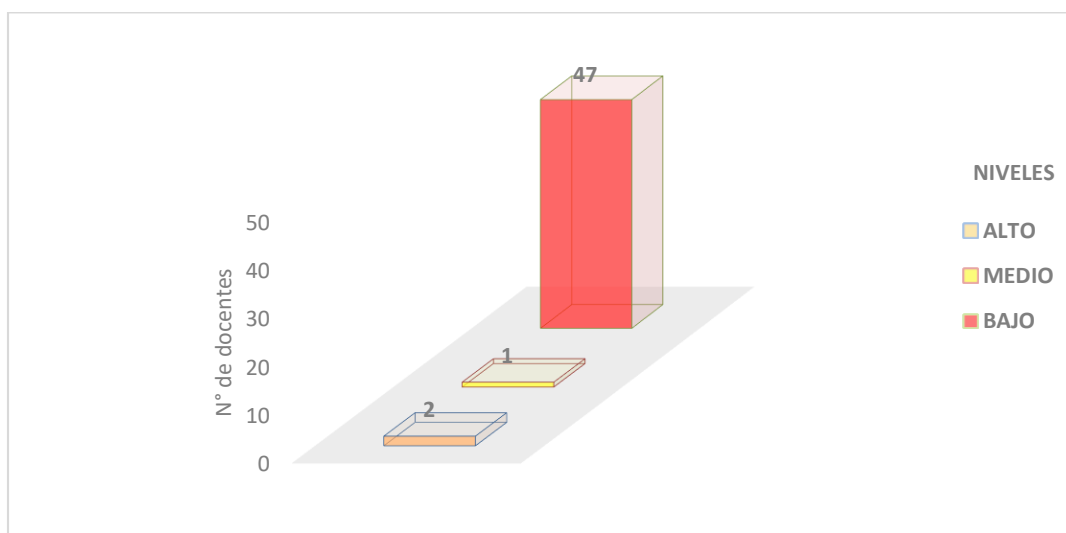


Figura 1

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica muestran que, 47 de los docentes del grupo de estudio, es decir, el 94% alcanzaron el nivel bajo; mientras que, 1 de ellos, es decir, el 2% se ubicaron en el nivel medio y en el nivel alto se situaron, el 4%; esto es, 2 de los cuales.

El resultado obtenido indica que la mayoría de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel bajo, por lo que se requiere un tratamiento específico para revertir estos resultados

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 9,16 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente. La desviación estándar es de 2,52 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dimensión reflexiva es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 27,51%.

**TABLA 6**  
**DIMENSIÓN PEDAGÓGICA**

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadígrafos</b>
Alto	2	4,00	$\bar{X} = 9,26$ $S = 2,65$ $CV = 28,61\%$
Medio	2	4,00	
Bajo	46	92,00	
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	

**FUENTE:** Pre test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Septiembre del 2016

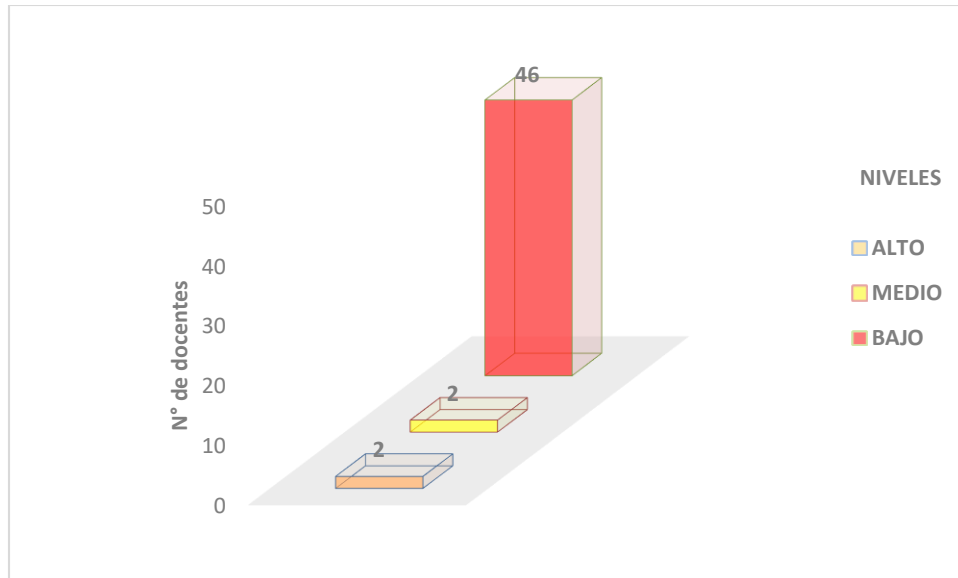


Figura 2

### Análisis e Interpretación:

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión pedagógica evidencian que los estudiantes del grupo de estudio, 46 de ellos representado por un 92%, alcanzaron el nivel alto; mientras que, 2, es decir, el 4% se ubicaron en el nivel medio ocurriendo lo mismo en el nivel bajo.

El resultado obtenido indica que la mayoría de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel bajo, por lo que se requiere un tratamiento específico para revertir estos resultados

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 9,26 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente. La desviación estándar es de 2,65 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto al desarrollo de la dimensión pedagógica de la práctica pedagógica es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 28,61%.

**TABLA 7**  
**DIMENSIÓN COLEGIADA**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	3	6,00	$\bar{X} = 9,40$ $S = 2,89$ $CV = 30,74\%$
Medio	2	4,00	
Bajo	45	90,00	
TOTAL	50	100%	

**FUENTE:** Pre test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Septiembre del 2016

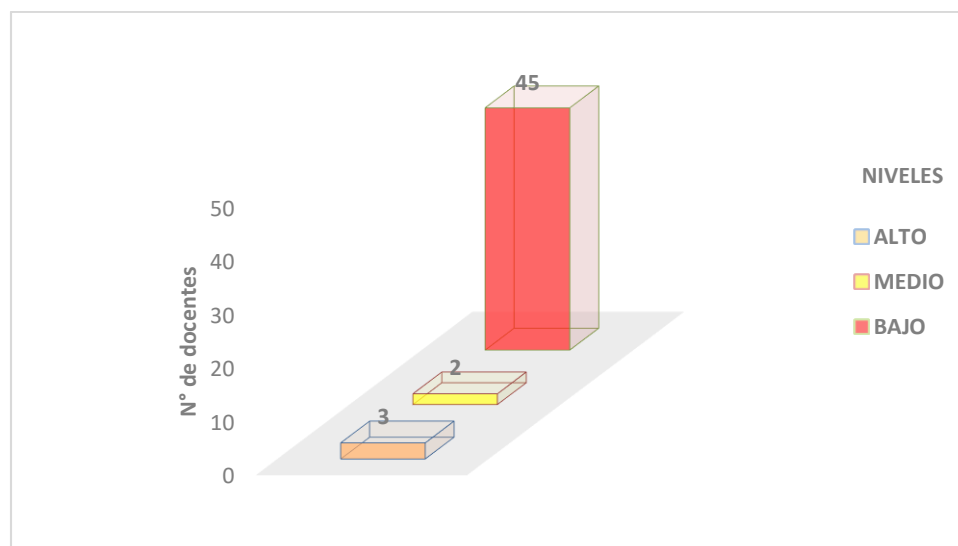


Figura 3

### **Análisis e Interpretación**

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión colegiada de la práctica pedagógica revelan que, 45 de los docentes del grupo de estudio, es decir, el 90% alcanzaron el nivel bajo; mientras que, 2 de ellos, esto es, el 4% se ubicaron en el nivel medio y en el nivel alto se dispusieron, 3, el 6%.



El resultado obtenido indica que la mayoría de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel bajo, por lo que se requiere un tratamiento específico para revertir estos resultados

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 9,40 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente.

La desviación estándar es de 2,89 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto la dimensión colegiada heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 30,74%.

**TABLA 8**  
**DIMENSIÓN ÉTICA**

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadígrafos</b>
Alto	2	4,00	$\bar{X} = 9,38$
Medio	4	8,00	
Bajo	44	88,00	S = 2,74
TOTAL	50	100%	CV =29,21 %

**FUENTE:** Pre test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio

**FECHA:** Septiembre del 2016

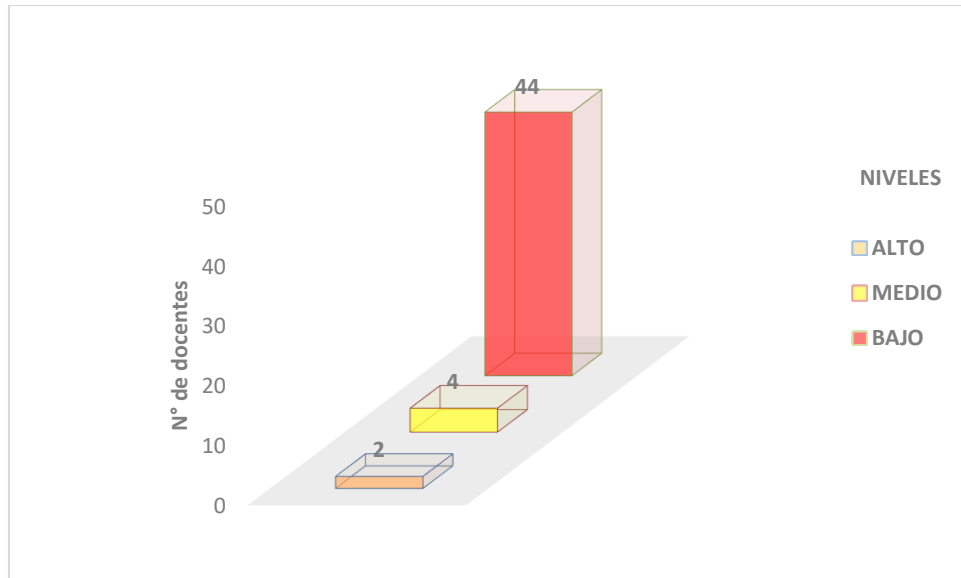


Figura 4

### Análisis e Interpretación:

Los resultados obtenidos para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión ética de la práctica pedagógica revelan que, 44 de los docentes del grupo de estudio, es decir, el 88% alcanzaron el nivel bajo; mientras que, 4 de ellos, esto es, el 8% se ubicaron en el nivel medio y en el nivel alto se dispusieron, 2, el 4%.

El resultado obtenido indica que la mayoría de estudiantes del grupo de estudio se concentran en el nivel bajo, por lo que se requiere un tratamiento específico para revertir estos resultados.

Asimismo se observa que según datos estadísticos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 9,38 puntos, lo cual indica que es un calificativo deficiente. La desviación estándar es de 2,74 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dimensión ética es heterogéneo con un coeficiente de variabilidad del 29,21%.

## **Objetivo 2**

### **Elaboración del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento**

Para cumplir este objetivo se llevó a cabo la etapa de planificación consistente en la elaboración, validación y aplicación del test, así como en la planificación curricular de cada uno de los talleres que constituyó el Programa que se desarrolló con los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

### **Elaboración del Programa**

El Programa de Asesoramiento y Acompañamiento se elaboró teniendo en cuenta el nivel de desarrollo de las dimensiones: reflexiva, pedagógica, colegiada y ética. Se estructuró 10 visitas a aula, en forma aleatoria y 4 talleres de clase, utilizando bibliografía especializada. Fue validado por tres expertos.

### **Pre Test y Post Test**

Este instrumento fue elaborado por la investigadora, teniendo en cuenta las dificultades o necesidades que presentan los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén, en el desarrollo de su práctica pedagógica. Dicho test fue construido sobre la base de 20 ítems, conducentes a evaluar el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica del grupo de estudio.

## **Objetivo 3**

### **Aplicación del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento**

El Programa de Asesoramiento y Acompañamiento para mejorar la práctica pedagógica los docentes de la consultora “Jesús Maestro” de Jaén, que conforman el grupo de estudio se desarrolló desde septiembre a diciembre del 2016, comprendiendo 10 visitas a aula, en forma aleatoria y 4 talleres de interaprendizaje, con un total de 56 horas pedagógicas.

### **Del Pre Test y Post Test.**

El Pre Test se aplicó en septiembre del 2016 contando con una asistencia del 100%.

El Post Test se aplicó diciembre del 2016 con una asistencia del 100%.

## De la Programación

Se desarrollaron 10 visitas a aula en forma aleatoria y 4 talleres de interaprendizaje, considerando la propuesta formulada por el MINEDU, que establece la secuencia de los procesos pedagógicos y didácticos; es decir la problematización, el propósito, la motivación, los saberes previos, gestión y acompañamiento y evaluación. Los talleres de interaprendizaje se llevaron a cabo en las aulas de la Institución Educativa

### 4.1.2. Post test al grupo de estudio.

#### Objetivo 4

**Evaluación del desarrollo de la enseñanza de la comprensión de textos, después de aplicado el estímulo.**

**TABLA 9**  
**DIMENSIÓN REFLEXIVA**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	48	96,00	$\bar{X} = 17,76$ $S = 2,05$ $CV = 11,54 \%$
Medio	1	2,00	
Bajo	1	2,00	
TOTAL	50	100%	

**FUENTE:** Post test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio

**FECHA:** Diciembre del 2016

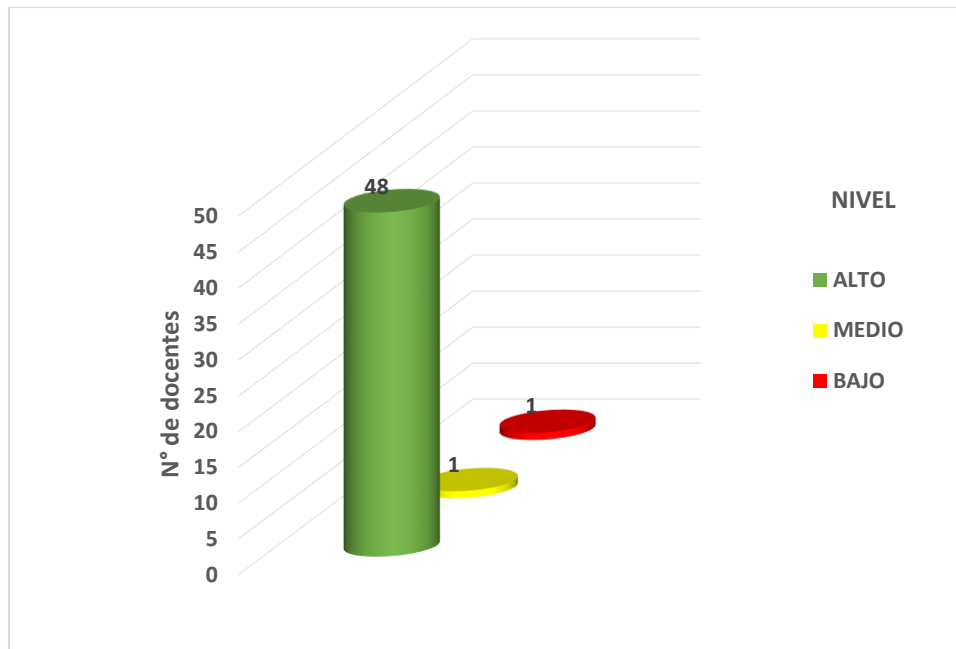


Figura 5

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados obtenidos en el post test para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica muestran que, 48 de los docentes del grupo de estudio, es decir, el 96% lo lograron en un nivel alto; mientras que, 1 de ellos, es decir, el 2% logró ubicarse en el nivel medio; en tanto que en el nivel bajo ocurriendo lo mismo en el nivel bajo.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 17,76 puntos, lo cual indica que han alcanzado un nivel alto, según baremo. La desviación estándar es de 2,05 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 11,54%.

**TABLA 10**  
**DIMENSIÓN PEDAGÓGICA**

Nivel	F	%	Estadísticos
Alto	45	90,00	$\bar{X} = 18,84$ $S = 2,54$ $CV = 13,42\%$
Medio	2	4,00	
Bajo	3	6,00	
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	

**FUENTE:** Post test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Diciembre del 2016

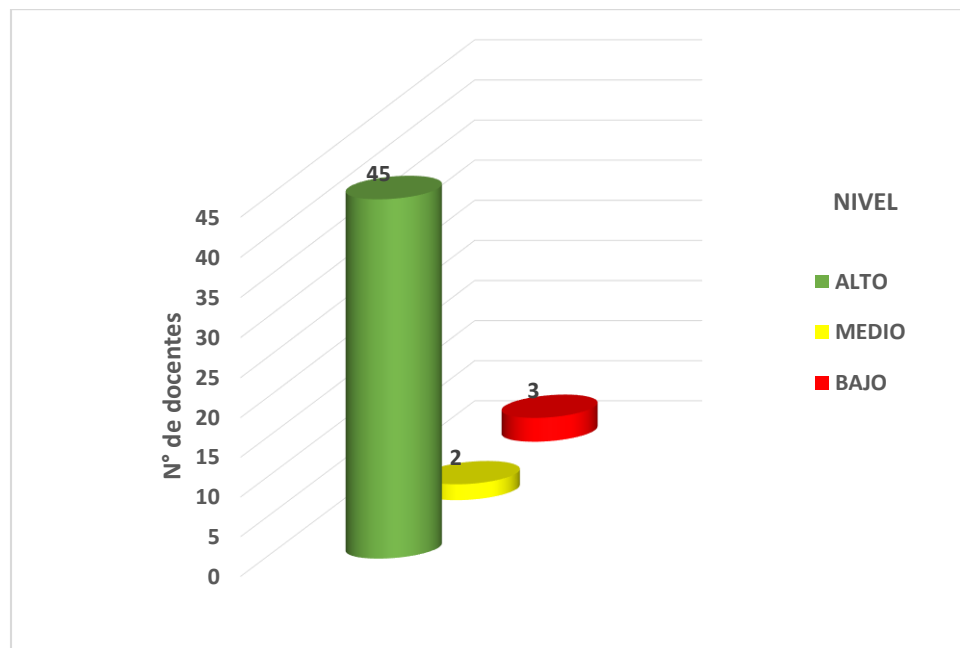


Figura 6

## Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos en el post test para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión pedagógica muestran que, 45 de los docentes del grupo de estudio, es decir, el 90% lo lograron en un nivel alto; mientras que, 2 de ellos, es decir, el 4% lograron ubicarse en el nivel medio; en tanto que en el nivel bajo, 3 docentes del grupo de estudio, el 6%.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 18,84 puntos, lo cual indica que han alcanzado un nivel alto, según baremo.

La desviación estándar es de 2,54 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda.

Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dimensión pedagógica es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 13,42%.

**TABLA 11**  
**DIMENSIÓN COLEGIADA**

Nivel	F	%	Estadígrafos
Alto	48	96,00	$\bar{X} = 19,10$ $S = 2,07$ $CV = 10,84 \%$
Medio	1	2,00	
Bajo	1	2,00	
TOTAL	50	100%	

**FUENTE:** Post test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Diciembre del 2016

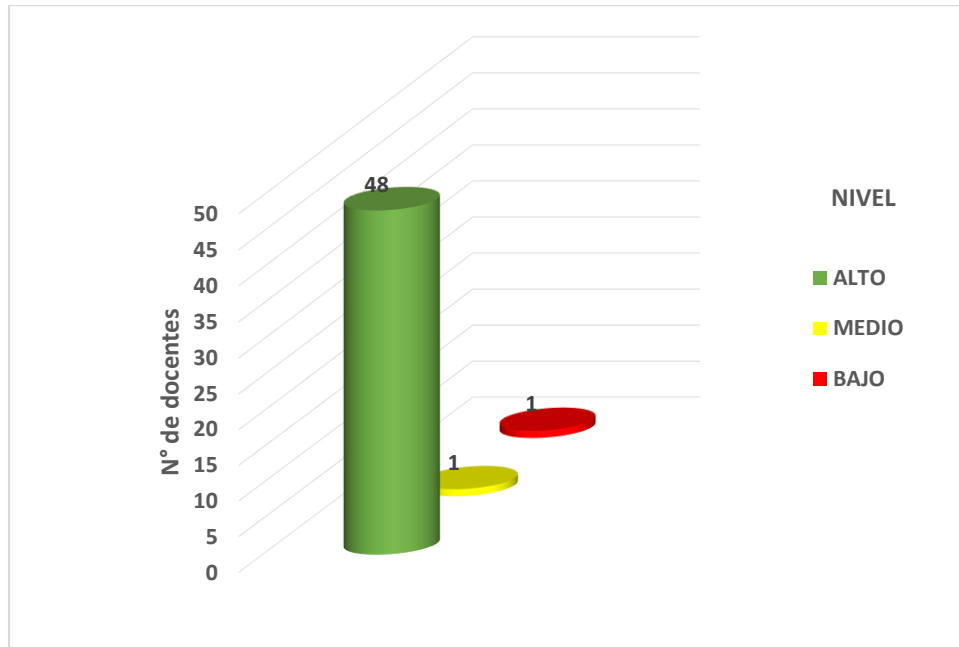


Figura 7

### **Análisis e Interpretación:**

Los resultados obtenidos en el post test para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión colegiada de la práctica pedagógica muestran que, 48 de los docentes del grupo de estudio, es decir, el 96% lo lograron en un nivel alto; mientras que, 1 de ellos, es decir, el 2% lograron ubicarse en el nivel medio; en tanto que en el nivel bajo, también, tan sólo 1 docente, el 2%.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 19,10 puntos, lo cual indica que han alcanzado un nivel alto, según baremo. La desviación estándar es de 2,07 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dimensión colegiada es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 10,84%.



**TABLA 12**  
**DIMENSIÓN ÉTICA**

<b>Nivel</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Estadísticos</b>
Alto	46	92,00	$\bar{X} = 18,98$ $S = 2,20$ $CV = 11,59 \%$
Medio	2	4,00	
Bajo	2	4,00	
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	

**FUENTE:** Post test aplicado a los docentes que conforman el grupo de estudio  
**FECHA:** Diciembre del 2016

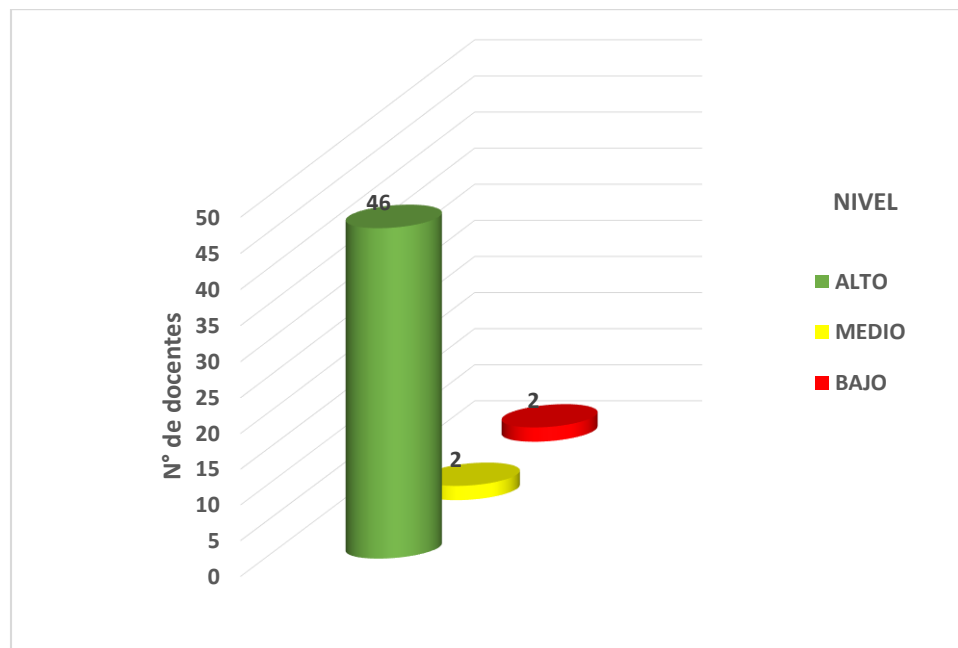


Figura 8

## Análisis e Interpretación:

Los resultados obtenidos en el post test para valorar el nivel de desarrollo de la dimensión ética muestran que, 46 de los docentes del grupo de estudio, es decir, el 92% lo lograron en un nivel alto; mientras que, 2 de ellos, es decir, el 4% lograron ubicarse en el nivel medio; en tanto que en el nivel bajo, tan sólo 2 docentes, el 2%.

Asimismo se observa que según datos estadígrafos, el calificativo promedio obtenido por los estudiantes del grupo de estudio es de 18,98 puntos, lo cual indica que han alcanzado un nivel alto, según baremo. La desviación estándar es de 2,20 puntos, lo que muestra que los datos se dispersan a esa distancia con relación al promedio tanto a la derecha como hacia la izquierda. Por otro lado se observa que el grupo de estudio en cuanto a la dimensión ética es homogéneo con un coeficiente de variabilidad del 11,59%

## Objetivo 5

**Comparación de los resultados obtenidos del pre test y post test aplicados al grupo de estudio.**

**TABLA 13**

Nivel	Dimensión reflexiva				Dimensión pedagógica				Dimensión colegiada				Dimensión ética			
	Pretest		Post test		Pretest		Post test		Pretest		Post test		Pretest		Post test	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
ALTO	2	4,00	48	96,00	2	4,00	45	90,00	3	6,00	48	96,00	2	4,00	46	92,00
MEDIO	1	2,00	1	2,00	2	4,00	2	4,00	2	4,00	1	2,00	4	8,00	2	4,00
BAJO	47	94,00	1	2,00	46	92,00	3	6,00	45	90,00	1	2,00	44	88,00	2	4,00
TOTAL	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

FUENTE: Pre test y post test aplicados al grupo de estudio

FECHA: Septiembre – diciembre de 2016

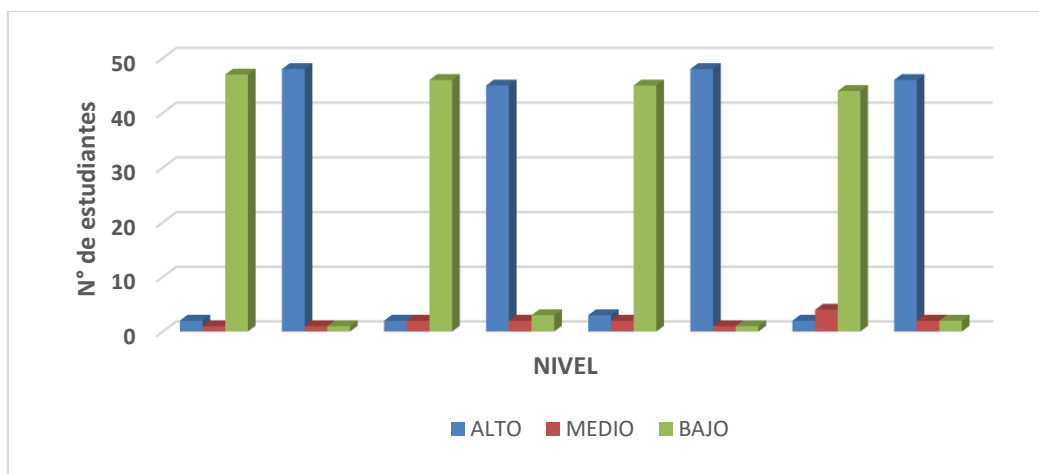


Figura 9

## Análisis e interpretación

De los resultados obtenidos en el pre test y post test, presentados en la tabla comparativa se puede señalar, que el grupo de estudio después de haber recibido el estímulo ha manifestado un nivel de logro muy significativo en el desarrollo de la práctica pedagógica, pues gran parte de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén, que se encontraban en el nivel bajo migran al nivel medio y alto, haciéndose incluso un grupo más homogéneo.

En consecuencia, por los resultados obtenidos en la tabla 13, se puede afirmar que la hipótesis que se ha planteado se logró confirmar, tal como a continuación se detalla: La aplicación del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento ha contribuido significativamente al desarrollo de la práctica pedagógica en los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

## 4.2. Discusión de los resultados

### 4.2.1. Diagnóstico para la aplicación del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento.

Se evidenció que, en los docentes de la Consultora Jesús Maestro de Jaén, la práctica pedagógica se ha desarrollado de manera muy superficial, descuidando aspectos relevantes en las diferentes dimensiones: reflexiva, pedagógica, colegiada y

ética y de acuerdo con Fierro, 1999:21, citado por Moreno (2010), la práctica pedagógica constituye:

Una praxis social, objetiva e intencional en la que intervienen los significados, las percepciones y las acciones de los agentes implicados en el proceso -maestros, alumnos, autoridades educativas, y padres de familia- como los aspectos políticos institucionales, administrativos, y normativos, que según el proyecto educativo de cada país, delimitan la función del maestro.

En consecuencia ha sido necesario aplicar un Programa de Asesoramiento y Acompañamiento, porque es un proceso activo para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora Jesús Maestro de Jaén.

#### **4.2.2. Diseño del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento.**

El diseño del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento se realizó en función de los diferentes talleres de interaprendizaje, considerados para fortalecer la práctica pedagógica del grupo de estudio, teniendo en cuenta las estrategias seleccionadas: visitas a aulas, grupos de interaprendizaje, talleres de actualización, comunidades profesionales de aprendizaje.

#### **4.2.3. Aplicación del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento.**

Para eso fue necesario realizar talleres de interaprendizaje con el grupo de estudio, en cuyo contexto, la aplicación del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento al grupo de estudio implicó cambios significativos en el fortalecimiento de la práctica pedagógica, sustentado en la teoría Social Cognitiva de Bandura, teoría de la Pedagogía Liberadora de Freire, teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato, teoría del Liderazgo Personal e Interpersonal de Fischman y la teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef.

La totalidad de los talleres fueron desarrollados en un ambiente agradable donde los docentes trabajaron en equipo, procurando un trabajo colaborativo, fortaleciendo el desarrollo de la práctica pedagógica.

#### **4.2.4. Evaluación de la práctica pedagógica de los docentes.**

En el desarrollo de los talleres de interaprendizaje, los docentes que formaron el grupo de estudio fueron evaluados a través de listas de cotejo y rúbricas diseñadas para valorar indicadores relacionados con las dimensiones. Los instrumentos de evaluación tuvieron como valoración: Siempre, a veces y nunca que se relacionaban con los niveles de los respectivos baremos. La mayoría de los docentes lograron la valoración de alto y medio.

Para demostrar que la aplicación del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento mejora la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén fue ineludible aplicar el post test con la finalidad de comprobar la existencia del avance hacia el objetivo general del estudio, evidenciando que al aplicar el Programa los docentes lograron fortalecer significativamente el nivel de la práctica pedagógica.

#### **4.2.5. Comparación de los resultados obtenidos del pretest y post test, luego de la intervención del estímulo.**

De los resultados obtenidos en el pre test y post test se evidenció que el grupo de estudio, después de haber recibido el estímulo, observó un logro significativo en el fortalecimiento de la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén que se encontraban en el nivel bajo y medio migran al nivel alto, haciéndose incluso un grupo más homogéneo.

En tal sentido, al contrastar los resultados se mostró que los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén observan un alto desarrollo de la dimensión reflexiva, pedagógica, colegiada y ética lo que demuestra el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica ha sido muy significativo, fundamentado en los aportes de la teoría Social Cognitiva de Bandura, Teoría de la Pedagogía Liberadora de Freire, Teoría de las Relaciones Humanas de Chiavenato, Teoría de las relaciones personales e interpersonales de Fischman y Teoría del Desarrollo a Escala Humana de Max-Neef.

### 4.3. Prueba de Hipótesis para el post test

#### Prueba de hipótesis T para el desarrollo de la práctica pedagógica

##### Estimación de la confiabilidad y error.

Confiabilidad = 0,95 (95% de confianza)  $\alpha = 0,05$

**TABLA 14**

#### Prueba de muestras relacionadas

	Diferencias relacionadas					t	Sig (bilateral)
	Media	Desv. Típica	Error típica de la media	95% intervalo de confianza para la media			
				Inferior	Superior		
Notas del pretest y post test	6,533	4,023	.735	5,031	8,036	8,894	000

En conclusión, considerando que la sig (bilateral) es menor que 0,05; entonces la diferencia del resultado del pre test y post test es significativa.

## **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado evidenció que el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica en los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén era deficiente, con un índice de 94% en la dimensión reflexiva; 92%, en la dimensión pedagógica; 90%, en la dimensión colegiada y 88%, en la dimensión ética.

Al contrastar los resultados del estudio, mediante el análisis e interpretación de los datos se comprobó que el objetivo ha sido alcanzado satisfactoriamente; puesto que ha permitido elevar de manera significativa el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica en los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

El Programa de Asesoramiento y Acompañamiento se desarrolló en forma dinámica mediante talleres de interaprendizaje y uso de recursos educativos, permitiendo que los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” desarrollen eficiente y eficazmente la práctica pedagógica.

El grupo de estudio en el post test mejoró significativamente el desarrollo de la práctica pedagógica migrando al nivel alto; en la dimensión reflexiva, 96%; en la dimensión pedagógica, 90%; en la dimensión colegiada, 96%; en dimensión ética, 92%.

El Programa de Asesoramiento y Acompañamiento que se propone, previa aplicación, ha resultado lo suficientemente válido para la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén; puesto que constituye una alternativa eficaz para mejorar la práctica pedagógica en los docentes.



## **SUGERENCIAS**

Es necesario aplicar el Programa de Asesoramiento y Acompañamiento en la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén; puesto que permitirá mejorar, significativamente, la práctica pedagógica en los docentes.

Se requiere implementar el Programa de Asesoramiento y Acompañamiento en otras Instituciones Educativas con el propósito de mejorar la práctica pedagógica en los docentes y desarrollar de manera adecuada el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Es preciso impulsar el mejoramiento de la práctica pedagógica en los docentes de las instituciones educativas, a partir de la aplicación del presente Programa de Asesoramiento y Acompañamiento.

Es pertinente que la Consultora “Jesús Maestro” considere como Taller el Programa de Asesoramiento y Acompañamiento predisponiendo, dos horas pedagógicas semanales.

Es oportuno continuar investigando sobre la práctica pedagógica de los docentes en el derrotero de que los estudiantes alcancen logros significativos de aprendizaje.

## **REFERENCIAS**

- Amaro, F. A. (2014). Reflexión sobre la práctica docente.
- Bandura, A. (1987). Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad. Alianza editorial.
- Castro, F. (2005). Gestión Curricular: Una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa. Universidad del Bio Bio-Chile.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración.
- Cobarruvias, C. (2013). La Teoría de la Autoeficacia y el Desempeño Docente. Universidad de Talca. Chile
- Consejo Educativo Nacional (2006). Proyecto Educativo Nacional. Lima-Perú
- Fischman, D. (2010). El camino del líder. Editorial Planeta Perú
- Freire, P. (1968). Pedagogía del Oprimido. Barcelona.
- Gobierno Regional de Cajamarca (2007). Proyecto Educativo Regional. Cajamarca-Perú
- Gonzales, S.(2003). ¿Cómo mejorar el desempeño docente?. UNESCO. Santo Domingo.
- Krichesky, G & Murillo, J. (2011). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación
- Leitthwood, K. (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas?. Santiago de Chile
- Lizárraga, M.J. (2013). La motivación y la función docente. Universidad Católica de Santa María. Arequipa.
- Max.Neef, M. (1986). Desarrollo a Escala Humana. FLACSO-Chile.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2012). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima-Perú
- Ministerio de Educación (2015). Manual de Compromisos de Gestión Escolar. Lima-Perú
- Ministerio de Educación (2016). Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima-Perú.
- Ministerio de Educación (2016). Guía de Habilidades Interpersonales. Lima-Perú
- Ministerio de Educación (2016). Habilidades Interpersonales. Lima-Perú
- Ministerio de Educación (2016). Plan de Acción y Buena Práctica para el Fortalecimiento del Liderazgo Pedagógico. Lima-Perú

Ministerio de Educación (2016). Texto de Dirección Escolar. Lima-Perú

Ministerio de Educación (2016). Resolución de Secretaría general N° 008-2016. Norma Técnica denominada «Norma que establece disposiciones para el Acompañamiento Pedagógico en la Educación Básica. Lima-Perú.

Pulido, L (2010). Evaluación de los Aprendizajes en el Nivel de Educación Básica y media como una Estrategia para la Productividad y Rentabilidad del Sistema Educativo. Colombia.

Róbinson, V. (2008). Las Cinco Dimensiones del Liderazgo Pedagógico.

Rohleher, B. (2006). Características del currículo y la gestión curricular. Santiago de Chile

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (2009). Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación. Trujillo-Perú

Venegas, P. (2011). Gestión de la Educación basada en Competencias. Universidad de Costa Rica.

## **ANEXOS**

(Anexo 1)

**TEST DE PRÁCTICA PEDAGÓGICA**

NOMBRE:.....

AULA:.....FECHA:.....

OBJETIVO: Evaluar el nivel de desarrollo de la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén

1) El profesor afianza su personalidad profesional en la tarea diaria y delibera en y desde su ejercicio pedagógico.

( ) Siempre

( ) A veces

( ) Nunca

2) Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes.

( ) Siempre

( ) A veces

( ) Nunca

3) La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2013)

( ) Siempre

( ) A veces

( ) Nunca

4) En la práctica docente, el manejo de saberes pedagógicos y disciplinares y el conocimiento de las características de los estudiantes y su contexto implican una reflexión sistemática sobre los procesos y fines de la enseñanza.

( ) Siempre

( ) A veces

( ) Nunca

5) El docente elabora juicios críticos sobre su propia práctica y la de sus colegas

( ) Siempre

( ) A veces

( ) Nunca

- 6) Reconoce que la dimensión pedagógica constituye el núcleo de su profesionalidad docente
- ( ) Siempre  
( ) A veces  
( ) Nunca
- 7) Asume que el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol.
- ( ) Siempre  
( ) A veces  
( ) Nunca
- 8) La enseñanza exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse
- ( ) Siempre  
( ) A veces  
( ) Nunca
- 9) Se apropia del juicio pedagógico, que supone tener criterios variados multidisciplinares e interculturales para reconocer la existencia de distintas maneras de aprender e interpretar y valorar lo que cada estudiante demanda en cuanto a necesidades y posibilidades de aprendizaje
- ( ) Siempre  
( ) A veces  
( ) Nunca
- 10) Desarrolla su tarea docente con liderazgo motivacional que implica la capacidad de despertar el interés por aprender en grupos de personas heterogéneas en edad, expectativas y características
- ( ) Siempre  
( ) A veces  
( ) Nunca
- 11) Repara en la necesidad de que su labor docente esencialmente la desarrolla dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios, los estudiantes, aprendan y adquieran las competencias previstas
- ( ) Siempre  
( ) A veces  
( ) Nunca

12) Se reafirma en el hecho de que su práctica profesional es social e institucional

- Siempre
- A veces
- Nunca

13) Interactúa con sus pares, docentes y directivos y se relaciona con ellos para coordinar planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela

- Siempre
- A veces
- Nunca

14) Advierte que la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza

- Siempre
- A veces
- Nunca

15) Pone énfasis en la coyuntura de que las decisiones más relevantes que afectan a la comunidad educativa deben tomarse a nivel colegiado

- Siempre
- A veces
- Nunca

16) Evidencia compromiso y responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su formación humana

- Siempre
- A veces
- Nunca

17) Atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela

- Siempre
- A veces
- Nunca



18) Ejerce su profesión docente con fundamento ético, idoneidad profesional y comportamiento moral incluyendo el respeto de los derechos y de las dignidad de los estudiantes(Marco del Buen Desempeño Docente, 2013)

Siempre

A veces

Nunca

19) Admite que el ejercicio de la enseñanza constituye un servicio público cuyo principal beneficiario son sus estudiantes

Siempre

A veces

Nunca

20) Rechaza las prácticas de corrupción, discriminación, violencia y terrorismo y se constituye en un referente de conductas y actitudes éticas en su entorno social

Siempre

A veces

Nunca

(Anexo 2)

**CRITERIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres : ALARCÓN DÍAZ, ALICIA
- 1.2. Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. Documento de identidad: 16780259
- 1.4. Centro de labores:  
Universidad Señor de Sipán.  
  
Universidad Privada Juan Mejía Baca  
  
Institución Educativa “Mariano Melgar”
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: PROGRAMA DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA CONSULTORA “JESÚS MAESTRO” DE JAÉN -2016.
- 1.7. Autora del instrumento: Mg. Nercila Mego Pérez

En este contexto ha sido considerado como experta en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

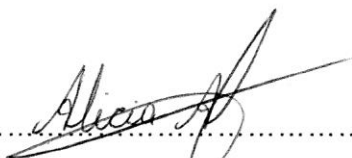
N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora.

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, setiembre del 2016.

FIRMA DE LA EXPERTA: .....



DNI: 16780259

## CRITERIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres : Dr. VASQUEZ CASTRO MIGUEL ANGEL
- 1.2. Grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. Documento de identidad: DNI 03700347
- 1.4. Centro de labores:  
Universidad César Vallejo  
  
UGEL-Celendín
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: PROGRAMA DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA CONSULTORA “JESÚS MAESTRO” DE JAÉN -2016.
- 1.7. Autora del instrumento: Mg. Nercila Mego Pérez

En este contexto la hemos considerado como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, setiembre del 2016.

FIRMA DEL EXPERTO: .....

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right, positioned over the dotted line of the signature field.

DNI: 03700347

## CRITERIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres : ALARCÓN DÍAZ, DAYSI SOLEDAD
- 1.2. Grado académico: DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. Documento de identidad: 41073751
- 1.4. Centro de labores:  
Universidad César Vallejo  
  
Universidad Señor de Sipán  
  
Universidad de San Martín de Porres  
  
Universidad Alas Peruanas  
  
Institución Educativa “Nuestra Señora de la Paz”
- 1.5. Denominación del instrumento motivo de validación: TEST
- 1.6. Título de la Investigación: PROGRAMA DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO PARA MEJORAR LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA CONSULTORA “JESÚS MAESTRO” DE JAÉN -2016.
- 1.7. Autora del instrumento: Mg. Nercila Mego Pérez

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

- MB : Muy Bueno (4)
- B : Bueno (3)
- R : Regular (2)
- D : Deficiente (1)



## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN


N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

Fuente: Cuadro adaptado por la investigadora

**III. OPINION DE APLICABILIDAD:** El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.

Chiclayo, setiembre del 2016.

FIRMA DE LA EXPERTA: .....

  
DNI: 41073751

**Anexo 3**  
**CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

**TABLA 14**  
**ALFA DE CRONBACH**

Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	3	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2
3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1

**Fuente:** Tabla elaborada por la investigadora

**TABLA 15**

	N	Varianza
Item1	20	0.82894737
Item2	20	0.64210526
Item3	20	0.8
Item4	20	0.66052632
Item5	20	0.76578947
Item6	20	0.82894737
Item7	20	0.8
Item8	20	0.56842105
Item9	20	0.82894737
Item10	20	0.69473684
Item11	20	0.56842105
Item12	20	0.72368421
Item13	20	0.76578947
Item14	20	0.8
Item15	20	0.66052632
Item16	20	0.8
Item17	20	0.67368421
Item18	20	0.72368421
Item19	20	0.66052632
Item20	20	0.67368421
		11.5368421
suma	20	178.431579

**TABLA 16****ALFA DE CRONBACH**

$$\text{Fórmula : } \alpha = (K/K - 1) ( 1 - \Sigma Vi/VT)$$

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = N° de ítems

Vi = Varianza de cada ítem

VT = Varianza del total

$$\alpha = (20/20-1)(1-11.5368/178.4316)$$

$$\alpha = (20/20-1) ( 1-0.0647)$$

$$\alpha = (1.0526) (0.9353)$$

$$\alpha = 0.9845$$

Fuente: Tablas elaboradas por la investigadora

(Anexo 4)

**PROGRAMA DE ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO**

**I. Datos informativos**

- 1.1. Institución : Consultora “Jesús Maestro”
- 1.2. Lugar : Jaén
- 1.3. Provincia : Jaén
- 1.4. Nivel : Primario
- 1.5. Duración : 56 horas
- 1.6. Investigadora : Mg. Nercila Mego Pérez

**II. Fundamentación**

El Programa de Asesoramiento y Acompañamiento está orientado a mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén, en la medida de que se ha determinado que enfrentan serias limitaciones para ponerla en práctica; toda vez que le han procurado un papel muy indiferente, obviando el hecho de que el desempeño docente debe ser potenciado a fin de que permita obtener logros en el corto y mediano plazo, resultados vinculados con los aprendizajes de los estudiantes. Por esta razón es necesario aplicar un Programa que permita mejorar, precisamente, la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén.

El Programa se desarrolló, a través de diferentes visitas a aula, talleres de interaprendizaje, talleres de actualización y observación entre pares, empleando, esencialmente, metodología activa, con dinámicas de animación y el uso de videos relacionados con la práctica pedagógica. Las jornadas de trabajo se realizaron durante los meses de octubre y noviembre del 2016.

**III. Objetivo general**

Mejorar la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro de Jaén.

#### IV. Objetivos específicos

Propiciar el diseño y aplicación de un Programa Asesoramiento y Acompañamiento a fin de que contribuya al mejoramiento de la práctica pedagógica.

Mejorar la práctica pedagógica, mediante el uso de estrategias adecuadas

Motivar la participación responsable del personal docente en el mejoramiento de la práctica pedagógica

Promover el mejoramiento de la práctica pedagógica en el grupo de estudio

#### V. ACTIVIDADES

Nº	Talleres	Estrategias	Recursos	Tiempo	Fecha
1	Fortalecimiento de las habilidades interpersonales	Visitas a aula	Fotocopias Plumones Papel bond Láminas Lecturas Video Cartulina Papel sábana	24 horas	6-7-8/10/16
2	Gestión de la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica	Grupos de interaprendizaje		8 horas	14/10/16
3	Lineamientos técnicos del Currículo Nacional	Talleres de actualización.		16 horas	21-22/10/16
4	Monitoreo y acompañamiento permanente para el desarrollo profesional de los docentes	Formación de comunidades profesionales de aprendizaje		8 horas	28/10/16

#### VI. MEDIOS Y MATERIALES

Proyector multimedia

Diapositivas

Separatas

Textos

Videos

Tarjetas

Sobres

#### VII. INSTRUMENTOS

Fichas de observación

Guías de observación

Pre test

Post test

Prácticas dirigidas  
Fichas de trabajo  
Laboratorios de trabajo

## **VIII. EVALUACIÓN**

La Evaluación será permanente y continua durante todo el proceso de desarrollo del Programa de Asesoramiento y Acompañamiento, a través de los instrumentos correspondientes.

## **IX. REFERENCIAS**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2009). Diseño Curricular Nacional. Lima-Perú.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2009). Currículo Nacional de la Educación Básica. Lima-Perú.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2014). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima-Perú.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO (2009). Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación. Trujillo-Perú

(Anexo 5)

**TALLER DE INTERAPRENDIZAJE 1**

**I. DATOS INFORMATIVOS.**

- 1.1. Región : Cajamarca.
- 1.2. Provincia : Jaén
- 1.3. Distrito : Jaén
- 1.4. Lugar : Jaén
- 1.5. Área de incidencia : Docentes de la Consultora “Jesús Maestro”
- 1.6. Fecha : 6-7-8/10/16
- 1.7. Investigadora : Mg. Nercila Mego Pérez

**II. DENOMINACIÓN**

FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES INTERPERSONALES

**III. METODOLOGÍA**

Sensibilización y motivación

Reflexión y construcción

Vinculación y cierre



## Sensibilización y motivación

Lee el siguiente caso con atención:

### El caso de Luisa

Luisa se desempeña hace diez años como directora de una pequeña institución educativa inicial, en Rioja, región San Martín. Dentro de su personal docente cuenta con Leonor con quien tiene muchas dificultades. Leonor labora en la institución desde hace dos años, tiene gran experiencia, es dedicada a su trabajo, responsable y puntual; con ella los niños aprenden mucho y logra los mejores niveles académicos, para ella la disciplina, el orden y el conocimiento son los pilares de la educación. Pero es poco cariñosa con los niños, es fría, distante y esta actitud la proyecta también con los padres y madres de familia con quienes es poco sociable manteniendo distancia. Luisa ha conversado en varias oportunidades con Leonor, con la esperanza de que comprendiera y se diera cuenta de lo importante que es brindar a la niñez afecto para su desarrollo integral, y del impacto negativo que sus prácticas podían llegar a tener en los niños a su cargo, sin embargo, los resultados no fueron los esperados. Su carácter difícil, su enfoque sobre la educación y su falta de apertura, inhiben la comunicación cercana con los niños.

Luisa se encuentra ahora frente al dilema de decidir qué grupo asignarle a Leonor. Después de mucho pensar, finalmente, decidió darle el aula de los niños de 5 años, por ser los más grandecitos, asimismo, colocó a Ana como profesora auxiliar, pues sabe que ella es muy comprometida y afectuosa con los niños y padres.

La directora tenía la esperanza que esta dupla funcionara, pero al poco tiempo Luisa se pudo percatar de que Leonor seguía siendo muy dura con los niños y niñas, su tono de voz y postura corporal lo hacía evidente, en su clase todos trabajaban arduamente, en silencio, siguiendo las indicaciones. Los que no lo hacían recibían llamados de atención poco amables. Claramente, en sus clases el tiempo era "bien aprovechado". Frente a esta situación Luisa vuelve a pensar: "Nuestros niños y niñas tienen grandes carencias afectivas y vienen aquí también para eso. ¿Cómo no preocuparse por sus afectos?, ¿cómo no demostrarles amor y dejarles que se expresen con libertad?"

Luisa decidió nuevamente conversar con Leonor para llegar a una solución, pero ni bien iniciado el diálogo ella se puso a la defensiva aludiendo: "yo estoy aquí para enseñarles y que ellos aprendan, me remito a mi experiencia y resultados, siempre consigo los mejores aprendizajes con mi grupo, además, mi labor no es consentirlos y la mayor preocupación de las familias debe ser apoyar a sus hijos para que aprendan conmigo, de otras situaciones se pueden preocupar otras personas, como Ana. Mi principal responsabilidad es que los estudiantes aprendan".

Luisa se quedó pensando sobre la conversación con Leonor, cuando llegó la madre de Rosita y le informó que venía a retirar a su hija del jardín, porque la profesora Leonor la trata mal y parece que no la quiere, además le señaló que su niña ya no quiere venir porque le tiene miedo, por lo que prefiere que se quede en casa con su abuelita. Luisa trató de hacer cambiar de decisión a la mamá, pero fue en vano.

Luisa no dejaba de sentirse culpable, pensaba que esta situación se podría haber evitado, pero a la vez recordó todas las ocasiones en que había hablado con Leonor y lo difícil que resultaba hacerla entender y que se abriera a otras ideas. Luisa no sabía qué hacer y cómo abordar el problema.

Extracto adaptado del libro *Enfrentando desafíos*, de Katherine Merseth (2015).

## TRABAJO EN EQUIPO (3 horas)

A partir de la lectura anterior responde:

- ¿Qué inconvenientes de comunicación se observan en el caso?
- ¿Qué estrategias de comunicación podría emplear Luisa para comunicarse efectivamente con Leonor?
- ¿Qué habilidades de comunicación tendría que desarrollar Leonor en la relación con sus estudiantes?
- ¿Qué habilidades de comunicación tendría que fortalecer Luisa para ejercer su liderazgo pedagógico?

## REFLEXIÓN Y CONSTRUCCIÓN

### ¿Qué se entiende por comunicación?

La comunicación, como capacidad de transmisión de necesidades, deseos e ideas respecto del mundo ya uno mismo, es un proceso complejo. Conocer algunos de sus elementos constitutivos y las habilidades que potencian esta capacidad debería ser un punto de partida básico para las personas que trabajan en un espacio de interacción social como son las IIEE, donde cientos de actos y situaciones comunicativas se producen simultáneamente. (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

La situación comunicativa implica a una persona (emisor) que quiere transmitir un contenido (mensaje), a una o varias personas (receptor), a través de un medio y unos signos particulares (canal y código), en un escenario determinado (contexto). Si tomas como referencia el caso de la página anterior, sería así (Guía de habilidades interpersonales, 2106)

¿Quién?	Emisor	Profesora Leonor
¿Qué?	Mensaje	“Yo estoy aquí para enseñarles, me remito a mi experiencia y resultados, siempre consigo los mejores aprendizajes con mi grupo, además, mi labor no es consentirlos y la mayor preocupación de las familias debe ser apoyar a sus hijos para que aprendan conmigo, de otras situaciones se pueden preocupar otras personas, como Ana. Mi principal responsabilidades que los estudiantes aprendan”
¿Cómo?	Canal/contacto y código	Comunicación verbal presencial
¿A quién?	Receptor	Luisa, directora de la IE
¿Dónde?	Contexto	Oficina de Luisa, IE Inicial, Rioja-San Martín

## **TRABAJO EN EQUIPO (2 horas)**

¿Qué escenarios problemáticos puedes determinar en tu práctica como maestro, ligadas al tema de la comunicación?

¿Qué te ha funcionado mejor para comunicarte como los demás?

### **Comunicación verbal y no verbal**

Otra manera de pensar los fenómenos propios de la comunicación viene que ver con identificar los tipos de comunicación que se ponen en juego, siendo reconocidas dos grandes categorías: la comunicación verbal y la comunicación no verbal. La comunicación verbal es aquella que se realiza por medio de las palabras, puede ser oral o escrita. La comunicación no verbal es aquella que se realiza a través del lenguaje corporal, entendido como postura y distancia corporal-el contacto visual, los gestos, las expresiones faciales y el movimiento de brazos y manos. Así también se comunica de manera no verbal, a través de la vestimenta en aspectos aparentemente triviales como el peinado y con nuestra conducta. Otros elementos de la comunicación no verbal son las imágenes y símbolos que producimos. (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

## **TRABAJO EN EQUIPO (3 horas)**

¿Cuán capaz te percibes en tu calidad de docente empleando de estas dos formas de comunicación?

¿Existe alguno que te implique más afín? ¿Por qué?

¿Qué crees que podrías mejorar?

¿Se te ocurren ejemplos de incoherencia entre la comunicación verbal y no verbal en la organización educativa que laboras? ¿Cuáles?

### **El contexto de la comunicación**

Los tipos de comunicación se encuentran influenciados por ciertas variables que conviene tener en cuenta para asegurar la efectividad de tu comunicación. Estas variables te permiten analizar el contexto, entre ellas, podemos nombrar: La relación entre el emisor y el receptor (si se conocen de tiempo atrás, si la relación es amistosa, indiferente u hostil. Y depende, también, de las personas interactuantes director-profesorado, director-estudiantes, director-madres de familia, etc.). La situación en la que se produce el intercambio comunicativo (si es en un lugar público o privado, si es una comunicación rutinaria o inesperada, si la comunicación nos convoca como parte de un colectivo al cual va dirigida o somos los únicos destinatarios de la misma, etc.). Las diferencias generacionales (será diferente si son comunicaciones entre adulto-adulto o adulto-niño o adulto-adolescente o si es una comunicación entre pares). Las diferencias culturales (será diferente si las comunicaciones se dan entre personas de un entorno cultural similar, afín o distinto). Las diferencias de género (será distinto si habla una mujer a otra mujer o a un hombre, o entre dos niños, o niña y niño, etc.). Las diferencias de clase socioeconómica (será distinto si la comunicación se da entre personas que se perciben y se atribuyen con rasgos similares en cuanto al estatus socioeconómico o no). (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

## TRABAJO EN EQUIPO ( 3 horas)

¿Qué ejemplos sobre cómo el contexto influye en la comunicación puedes recordar desde tu experiencia?

¿Existen situaciones en las que te sientes con mayor comodidad para comunicar cosas que en otras? Por ejemplo, ¿te resulta más fácil hablar con otros docentes que con los padres de familia?

¿Crees que el ser mujer u hombre en la función docente influye en cómo los demás reciben tus comunicaciones?

¿Es una influencia positiva o negativa? ¿De qué dirías que depende?

¿Hay relación con las variables enunciadas líneas arriba? Por ejemplo, el hecho de que seas más joven o mayor que tus interlocutores o que provengas de una clase social o entorno cultural no afines (Minedu, 2016)

## Habilidades para la comunicación

### La empatía

La empatía es como la conexión *inalámbrica* para contactar con los demás. Es una habilidad indispensable para la comunicación eficaz y, en general, para la capacidad de relacionarnos con las personas. Podríamos decir que la falta de empatía nos convierte en incompetentes sociales porque nos priva de la posibilidad de leer las señales y los ritmos que emiten todas las personas cuando están participando de una situación grupal, con lo cual perdemos valiosa información sobre cuál es la mejor forma de hacer llegar nuestro mensaje en ese contexto singular. Esta habilidad interpersonal se encuentra conectada con otra. La capacidad de conectar con los demás está basada en la capacidad de conectar con uno mismo, poder registrar las propias señales de nuestro cuerpo y nuestras emociones. Esa capacidad de conectar con uno mismo, a su vez, se aprende en un vínculo interpersonal, es decir, en la infancia los padres o cuidadores han debido registrar lo que le pasaba al niño o niña y han debido nombrarlo de un modo para que luego pueda identificarlo por sí mismo. Los padres y los maestros funcionan como tutores emocionales. (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

## TRABAJO EN EQUIPO ( 2 horas)

¿Qué papel cumple la empatía en tu ejercicio profesional como docente?

¿Ser una persona empática limita o potencia el rol del equipo?

¿Qué recomendarías a tus colegas sobre este aspecto a partir de tu experiencia? (Minedu, 2016)

### Escucha activa

Se entiende a la escucha activa como la capacidad de escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla. Muchas personas confunden las diferencias entre oír y escuchar. Oír es percibir ondas acústicas, uno puede oír sin entender. En cambio, escuchar es disponerse a registrar, interpretar, comprender, como receptor, el punto de vista del otro emisor. Supone la capacidad de ponerte en el lugar del otro y entenderlo no solo desde lo que te transmite verbalmente, sino también desde lo no verbal, a través del ritmo con el que habla, la energía, la velocidad y el tono que utiliza. También hacerle sentir y saber, con los gestos, posturas corporales y palabras, lo que se está entendiendo de lo que te han comunicado, lo que usualmente se entiende en términos de *feedback* (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

### Claves para una escucha activa y empática:

a. Tener la disposición para atender y escuchar al otro. Mostrar ese interés con el cuerpo: mirar a los ojos, tomar una postura receptiva.

b. Colocar la mente en blanco para poder prestar atención y escuchar sin prejuicios, juicios o interpretaciones negativas. Esto supone:

- No distraerse con otras cosas.
- No interrumpir al que habla.
- No ofrecer consejos o soluciones prematuras.
- No asumir el rol de “experto” y dar respuestas antes que la otra persona haya terminado de hablar.
- No contar la propia historia cuando lo que la otra persona demanda es ser escuchada.

c. Concentrarse y esforzarse por comprender lo que nos tratan de decir.

- Preguntar si algo no se entiende

d. Asegurarse que se comprendió lo que el otro trata de decirnos:

- Parafraseando: “Lo que tú me quieres decir es que....”e. Conectarse con el sentimiento del otro.
- No minimizando lo que el otro nos dice (No decir cosas como: “No es para tanto”, “A todos nos pasa”, etc.
- Señalando el sentimiento en tono de pregunta, para cerciorarnos que captamos lo que siente: “¿Y eso te hace sentir...?”

“Sentirse plenamente escuchado y comprendido es mucho mejor que mil recomendaciones o consejos”.

Escuchar activamente implica, entonces, tener la disponibilidad para atender y observar al otro; es decir, el concurso de varios sentidos a la vez. Podríamos hacer acá una distinción similar a la que se hizo entre oír y escuchar en relación al sentido de la vista. No es lo mismo ver que observar. Uno puede ver sin entender; sin embargo, observar involucra atención y disposición al otro emisor. (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

## **TRABAJO EN EQUIPO ( 3 horas)**

¿Qué papel cumple la escucha activa en tu ejercicio profesional como docente? ¿Qué dificultades encuentras para la escucha activa en tu institución educativa?

¿Cuál debería ser la distancia óptima en la que debería colocarse el equipo docente?

¿Qué recomendarías a tus colegas sobre estos aspectos a partir de tu experiencia (Minedu, 2016)

## **La asertividad**

Si desde el lado del receptor lo que permite la comunicación eficaz tiene que ver con la posibilidad de escuchar y observar activamente, desde el lado del emisor este proceso se ve facilitado por ser asertivo. Ser asertivo significa ser afirmativo. Implica la capacidad de expresar las propias ideas, creencias y sentimientos de manera positiva, clara, sincera y directa, tomando en cuenta los propios derechos y respetando los derechos de los demás. Supone apertura a los demás y reconocimiento del disenso como una posibilidad legítima en los intercambios comunicativos con las demás personas. Algunos autores sostienen que la asertividad tiene relación con la autoestima. Las personas que no se consideran valiosas optan por no defender sus derechos de manera activa y, como consecuencia, sus derechos no son respetados, lo cual mina aún más su autoestima ya disminuida (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

## **TRABAJO EN EQUIPO (3 horas)**

¿Qué papel cumple el ser asertivo en tu ejercicio profesional como docente?

¿Qué obstáculos encuentras para ser asertivo?

¿Qué recomendarías a tus colegas sobre estos aspectos a partir de tu experiencia? (Minedu, 2016)

## VINCULACIÓN Y CIERRE

### EJERCICIO (3 horas)

**Teniendo en cuenta lo aprendido sobre la asertividad y la comunicación asertiva, y colocándote en cada situación, responde las preguntas**

Intenta imaginar el contexto de las siguientes situaciones y convierte la frase que aquí figura en una frase asertiva

Para lograrlo recuerda no usar el “siempre” ni el “nunca”, no pongas adjetivos ni emitas juicios que sentencien, refiérete a la conducta no ataques el ser de la persona, utiliza preguntas en lugar de dar órdenes, intenta ser amable y cordal. (Minedu, 2016)

Transforma estas frases en frases más asertivas:

1. Tu mejor amiga dice: “Nunca me llamas ni me visitas”.
2. Eres docente: “Nadie en esta institución aprecia mi trabajo”.
3. La directora le dices a uno de los docentes: “Siempre llegas tarde a las reuniones”.
4. A tu jefe: “Realmente no importa, pero si pudiera... quisiera hablar con usted”.

Generalmente, preguntar con ¿Qué? o ¿Cómo? Sitúa al otro en un plano de respeto y de igualdad. “¿Cómo piensas hacer?” Supone implícitamente que debe tener algún plan, que es capaz de resolver el asunto. Llamarle la atención u otra actitud punitiva desgasta y deteriora la relación con sus docentes. Preguntarles cómo piensan hacer algo o qué piensan hacer es como involucrarlos en buscar las soluciones a problemas. Comunicarse de esta forma los invita a ser proactivos y autónomos, centrándose en resolver los problemas sin afectar las relaciones en el equipo ([www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe)) (Guía de habilidades interpersonales, 2016)

### AUTOEVALUACIÓN (2 horas)

- 1) ¿En qué medida consideras que las relaciones interpersonales influyen en la práctica pedagógica?
- 2) ¿Qué habilidades interpersonales son de vital importancia para el desarrollo de tu práctica pedagógica en la institución en la actualmente laboras? ¿Por qué?
- 3) Pensando en tu institución ¿De qué manera se vinculan los problemas relacionados a la escucha activa con la asertividad?
- 4) Asumiendo que las habilidades interpersonales pueden ser desarrolladas ¿Cómo las trabajaría con tus pares en función de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes? (Guía de habilidades interpersonales, 2016)



DOCENTES DE LA CONSULTORA "JESÚS MAESTRO" PARTICIPANDO DE LA JORNADA DE TRABAJO

## TALLER DE INTERAPRENDIZAJE 2

### I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Región : Cajamarca.
- 1.2. Provincia : Jaén
- 1.3. Distrito : Jaén
- 1.4. Lugar : Jaén
- 1.5. Área de incidencia : Docentes de la Consultora “Jesús Maestro”
- 1.6. Fecha : 14/10/16
- 1.7. Investigadora : Mg. Nercila Mego Pérez

### II. DENOMINACIÓN

EL TRABAJO COLABORATIVO Y LA REFLEXIÓN CRÍTICA DE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA

### III. JUSTIFICACIÓN

El presente taller de interaprendizaje se realiza con la finalidad de asesorar y orientar a los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén sobre el trabajo colaborativo y la reflexión crítica de la práctica pedagógica

### IV. OBJETIVOS

#### 4.1. Objetivo general

Fomentar el trabajo colaborativo y al reflexión crítica de la práctica pedagógica de los docentes de la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén

#### 4.2. Objetivos específicos

Orientar a los docentes del grupo de estudio en el manejo de mecanismos orientados la reflexión crítica de la práctica pedagógica.

Fortalecer el trabajo colaborativo de los docentes del grupo de estudio, a través de jornadas de interaprendizaje.

Atender a los docentes de la muestra de estudio en sus necesidades referentes a la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica.



#### IV. DISEÑO METODOLÓGICO DEL TALLER

Objetivo	Producto	Temática	Estrategias y técnicas	LUGAR	Fecha
Asesorar a los docentes del grupo de estudio sobre la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica	Estrategias de manejo de la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica.	Aplicamos estrategias para fortalecer la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica	Diálogo de sus experiencias. Lluvia de ideas. Elaboración de organizadores. Debate Conclusiones	Consultora "Jesús Maestro"	

#### I. EVALUACIÓN DEL TALLER

1	2	3
BAJO	MEDIO	ALTO
Cuando se observa que ejecuta la acción de manera incipiente.	Cuando la relación entre el indicador y la acción observada es parcial, incompleta.	Si la relación entre el indicador y la acción observada es completa llegando al grado óptimo.

#### II. EJECUCIÓN DEL TALLER

##### a. Ruta de asistencia técnica

PROTOCOLO DEL TALLER	ACTIVIDAD/ESTRATEGIA	PRODUCTO
Antes	Priorizar las necesidades e intereses encontrados durante la visita en aula. Realizar la convocatoria. Acordar y concertar con los docentes su participación en el taller. Elaborar una ficha de evaluación del taller que considere los aspectos metodológicos, temática abordada, organización del evento, etc. Además, debe contener la autoevaluación respecto a la participación y compromiso de los propios docentes.	Plan de taller.
Durante	Realizar actividades que permitan la participación e inter-aprendizaje de los participantes, así como el trabajo colaborativo. Realizar la lectura compartida de la dimensión reflexiva y análisis de acciones vinculándolas a la práctica pedagógica. Generar debate de ideas aclarando dudas con información teórica, a fin de proponer alternativas para mejorar la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica. Priorizar las necesidades pedagógicas a considerar en la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica. Propiciar la determinación de compromisos para la aplicación de estrategias.	Estrategias de gestión de la dimensión reflexiva de la práctica pedagógica

PROTOCOLO DEL TALLER	ACTIVIDAD/ESTRATEGIA	PRODUCTO
Después	Realizar el seguimiento a los compromisos establecidos durante la visita en aula. Reajustar, de ser necesario, el plan de asesoramiento y acompañamiento, con base en las prioridades identificadas.	Informe escrito de logros, dificultades y sugerencias

## b. ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS

ACTIVIDADES	ESTRATEGIAS	PRODUCTO	MATERIALES
Apertura del taller. Registro de asistencia. Lectura de reflexión. Presentación del taller: Objetivos, metodología, secuencia de desarrollo.	Dialogo horizontal	Presentación del propósito del taller.	Laptop. Papel sábana. Fichas impresas. Papel bond de colores. Fichas
Forman grupos de trabajo. Leen y analizan un caso presentado. Responden a interrogantes del caso. Debaten sobre la importancia de la aplicación de estrategias de comprensión de textos. Los docentes explican y comentan como sus experiencias pedagógicas. Contrastan con la información presentada por la acompañante pedagógica. Consensuan acuerdos para aplicar las estrategias de comprensión de textos.	Lectura y análisis de casos.  Diálogo de sus experiencias.  Debate  Elaboración de organizadores.  Trabajo en equipos.  Exposición al pleno de sus trabajos.  Conclusiones		Laptop. Papel bond. Papel bon de colores Proyector multimedia. Papelotes Plumones Cuartillas de cartulina Tijeras
Determinar compromisos para la mejora de la aplicación de los aprendizajes. Evaluación del taller. Acuerdos y temática para el siguiente micro taller. Recoger los productos para sistematizarlos.	Recojo de opiniones mediante tarjetas. Desarrollo de ficha meta-cognitiva. Temática para los siguientes micro talleres.	Acuerdos y compromisos  Ficha de evaluación del microtaller	Cartulinas Fichas evaluativas.
<b>Salida</b>			

## VI.EVALUACIÓN:

Se evaluará la pertinencia del taller en función a los resultados de la evaluación aplicada a los docentes y director/docente y a la calidad de los productos obtenidos. Así

mismo de ser el caso se reajustará el plan de acompañamiento anual en base a las prioridades identificadas.

## VII. BIBLIOGRAFIA

- Protocolo del Acompañamiento Pedagógico- Ministerio de educación.
- Mapas de Progreso- Ministerio de educación.



DOCENTES DE LA CONSULTORA “JESÚS MAESTRO” PARTICIPANDO DE LA JORNADA DE TRABAJO

## **TALLER DE INTERAPRENDIZAJE 3**

### **I. DATOS INFORMATIVOS.**

- 1.1. Región : Cajamarca.  
1.2. Provincia : Jaén  
1.3. Distrito : Jaén  
1.4. Lugar : Jaén  
1.5. Área de incidencia : Docentes de la Consultora “Jesús Maestro”  
1.6. Fecha : 21-22/10/16  
1.7. Investigadora : Mg. Nercila Mego Pérez

### **II. DENOMINACIÓN**

LINEAMIENTOS TÉCNICOS DEL CURRÍCULO NACIONAL

### **III. OBJETIVO**

Manejar apropiadamente los lineamientos técnicos del Currículo Nacional

### **IV. METODOLOGÍA**

Sensibilización y motivación

Reflexión y construcción

Vinculación y cierre

## **SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN**

### **LECTURA 1**

La Ley General de Educación N° 28044, en su Art° 33 establece que:

El Ministerio de Educación es el responsable de diseñar los currículos básicos nacionales, concordante con el Art° 27 del DSN° 011-2012-ED, Reglamento de la propia Ley, del que se colige que, el Currículo Nacional de la Educación Básica guarda coherencia con los fines y principios de la educación peruana, el Proyecto Educativo Nacional y los objetivos de la educación básica. La aprobación o modificación se realiza sobre la base de un proceso de consulta y con opinión del Consejo Nacional de Educación, con el propósito de asegurar el logro de sus objetivos y mejorar la calidad educativa. El Currículo Nacional tiene una vigencia de cinco años.

Y como es de verse, mediante RMN° 440-2008-ED se aprobó el Diseño Curricular Nacional de la EBR, el cual en un intento fallido de fortalecerlo fue modificado, por RMN°199-2015-MINEDU y el Diseño Curricular Básico Nacional de la Educación Básica

Alternativa aprobado por RMN° 276-2009-ED, no obstante, el Órgano del Gobierno Nacional encargado de definir, dirigir y articular la política de educación por RMN° 281-2016-MINEDU ha aprobado el Currículo Nacional que orientará los destinos de la educación básica peruana por los próximos años, el que se implementará, en forma gradual y progresiva, según lo contempla la RMN° 627-2016-MINEDU, conexas con la RMN° 649-2016-MINEDU

En este orden de ideas, el Currículo Nacional de la Educación Básica, de acuerdo con el Ministerio de Educación (2016):

Es un instrumento de política educativa en el que se expresan las intenciones del sistema educativo vinculadas a las diversas aspiraciones y formas de vida valoradas por nuestra sociedad. Contiene los aprendizajes y las orientaciones para la formación de los estudiantes que les permita desenvolverse con éxito en su vida cotidiana. Es la columna vertebral de la educación básica, toda vez que orienta hacia qué logros de aprendizaje deben dedicarse los esfuerzos de los diversos actores de la comunidad educativa. Establece el perfil de egreso de los estudiantes de la educación básica, los enfoques transversales, los conceptos clave y la progresión de los aprendizajes desde el inicio hasta el fin de la escolaridad.

#### **TRABAJO EN EQUIPO (4 horas)**

**A partir de la lectura anterior responde:**

- 1) El currículo Nacional solucionará los graves problemas que aquejan a la educación peruana?
- 2) Según los especialistas del MINEDU, el Currículo Nacional se actualizó con el propósito de romper la educación memorística y tradicional. Ud., concuerda con ellos?
- 3) Con esta herramienta curricular lograremos mejorar la educación peruana acorde con las exigencias que la sociedad del siglo XXI impone?
- 4) Los currículos anteriores tenían una alta densidad, poca precisión y desarticulación interna?

## REFLEXIÓN Y CONSTRUCCIÓN

### RETOS PARA LA EDUCACIÓN BÁSICA Y PERFIL DE EGRESO (3 horas)

Sin duda, ante una sociedad que se encuentra en forma recurrente experimentando profundos cambios bajo la influencia de la globalización, el avance vertiginoso de la ciencia y la tecnología y las tecnologías de la información y la comunicación, constituye un imperativo realizar un gran análisis respecto a aquellos desafíos que afronta la educación básica.

Se señala que hacía unas cuatro décadas, para considerarse educado, simplemente bastaba que se haya asimilado el conocimiento de las cuatro operaciones básicas matemáticas, conocimientos primigenios de lectura, escritura, humanidades y ciencias, así como algo sobre formación cívica y aproximación a habilidades y destrezas en el campo de los oficios.

“El problema abarca el desfase histórico del modelo de enseñanza que prevalece en la educación básica respecto del desarrollo de la pedagogía a nivel mundial, así como en la deficiente formación profesional, que perpetúan una enseñanza basada en el copiado, el dictado y la repetición”. (PEN, 2006)

En la actualidad, una persona puede ser considerada alfabeta cuando comprende lo que lee y escribe y ya no basta con saber las operaciones aritméticas básicas; en cuyo contexto la tarea de educar enfrenta nuevos retos

Los retos a los cuales se enfrenta la educación básica se encuentran relacionados con las tendencias sociales actuales que cuestionan la forma cómo la Educación Básica, precisamente ha venido cumpliendo su rol y el Currículo Nacional de la Educación Básica(2016), taxativamente establece:

- 1) Hay una aceleración masiva de la producción de conocimiento que hace imposible que el ciudadano no especializado en un campo específico se encuentre al día respecto a la renovación del conocimiento y hay un reconocimiento y revaloración de los saberes de diversas culturas, reconocidos como saberes ancestrales, que no siempre coinciden con el conocimiento generado en la modernidad. ([www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe))

Ante esta doble crisis, el desafío estriba en el hecho de educar al estudiante sobre la base de estas dos corrientes que aun no han encontrado el punto de quiebre que les permita complementarse y facilitar el tratamiento de aspectos comunes que plantea la realidad presente y a los que se precisa responder como sociedad, en un escenario profundamente turbulento y de transformación constante.

- 2) El ámbito laboral ha cambiado drásticamente y marca una nueva tendencia social; puesto que han surgido miles de nuevos tipos de trabajo para los cuales la humanidad no estaba preparada ni contaba con las personas capacitadas para desempeñarlos. Simultáneamente, muchísimos otros trabajos tradicionales se han extinguido o su nivel de productividad se ha vuelto tan bajo que ya no son capaces de dar sustento a quienes los desempeñan. ([www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe))

Por tanto se precisa de manera urgente preparar al estudiante en mérito a las necesidades laborales de la sociedad, personas que sean capaces de estar a tono con la ampliación de la comprensión de nuestro contexto, de la mano con la inmejorable utilización de los recursos naturales y la producción de nuevos materiales, considerando el avance de la tecnología y la masificación de las tecnologías de la información y la comunicación.

- 3) El uso masivo de las TIC que le da un contenido específico al término globalización que actualmente vivimos, constituye otra tendencia social actual, en la medida en que nunca como ahora los seres humanos están conectados entre sí en tiempo real en una gran red sin centro que genera cadenas de cambio permanentes. ([www.minedu.gob.pe](http://www.minedu.gob.pe))

En este contexto, el reto estará relacionado con el hecho de cómo fortalecer las competencias que permitan hacer frente al ritmo de enormes cambios que sufre la sociedad actual.

- 4) Se percibe que el trabajo con grandes cantidades de información y en colectivos implica, también, una de las tendencias sociales actuales. (Currículo Nacional de Educación Básica, 2016)

En una sociedad, en la que impera la complejidad, la incertidumbre y el caos, incluso el miedo, la agitación y la renovación permanente. Una colectividad variada y aún inequitativa, pero con grandes potencialidades,

indudablemente, anhelamos una educación que permita la formación integral de todos los seres humanos, en la que, en forma definitiva se soslaye, la discriminación y la exclusión; la preparación de personas con una sólida conciencia del ejercicio de sus derechos y el reconocimiento de sus deberes, éticamente consolidadas; hombres y mujeres dispuestos a la búsqueda de su bienestar y procurando el bien común, con ideas claras respecto a la preservación del medio ambiente, con predisposición para aprender en forma permanente y provistos de coraje y emprendimiento.

El propio Ministerio de Educación (2016) expresa que:

El Currículo Nacional de la Educación Básica plantea el Perfil de egreso como la visión común e integral de los aprendizajes que deben lograr los estudiantes al término de la Educación Básica. Esta visión permite unificar criterios y establecer una ruta hacia resultados comunes que respeten nuestra diversidad social, cultural, biológica y geográfica. Así, al final de la Educación Básica, los estudiantes peruanos deberían ejercer sus derechos y deberes ciudadanos con sentido ético, valorando la diversidad a partir del diálogo intercultural, de modo que puedan contribuir activamente, de manera individual y colectiva, en el desarrollo sostenible de la sociedad peruana en un contexto democrático.

Para el Ministerio de Educación (2016), el Perfil de egreso de la Educación Básica es el siguiente:

- El estudiante se reconoce como persona valiosa y se identifica con su cultura en diferentes contextos.
- El estudiante propicia la vida en democracia a partir del reconocimiento de sus derechos y deberes y de la comprensión de los procesos históricos y sociales de nuestro país y del mundo.
- El estudiante practica una vida activa y saludable para su bienestar, cuida su cuerpo e interactúa respetuosamente en la práctica de distintas actividades físicas, cotidianas o deportivas.
- El estudiante aprecia manifestaciones artístico-culturales para comprender el aporte del arte a la cultura y a la sociedad, y crea proyectos artísticos utilizando los diversos lenguajes del arte para comunicar sus ideas a otros.
- El estudiante se comunica en su lengua materna, en castellano como segunda lengua<sup>3</sup> y en inglés como lengua extranjera de manera asertiva y responsable para interactuar con otras personas en diversos contextos y con distintos propósitos.
- El estudiante indaga y comprende el mundo natural y artificial utilizando conocimientos científicos en diálogo con saberes locales para mejorar la calidad de vida y cuidando la naturaleza.
- El estudiante interpreta la realidad y toma decisiones a partir de conocimientos matemáticos que aporten a su contexto.
- El estudiante gestiona proyectos de emprendimiento económico o social de manera ética, que le permiten articularse con el mundo del trabajo y con el desarrollo social, económico y ambiental del entorno. (<http://rikchay.blogspot>)
- El estudiante aprovecha responsablemente las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) para interactuar con la información, gestionar su comunicación y aprendizaje.
- El estudiante desarrolla procesos autónomos de aprendizaje en forma permanente para la mejora continua de su proceso de aprendizaje y de sus resultados.
- El estudiante comprende y aprecia la dimensión espiritual y religiosa en la vida de las personas y de las sociedades. (Currículo Nacional de Educación Básica, 2016)

## TRABAJO EN EQUIPO (6 horas)

- 1) ¿En la actualidad, cuándo una persona puede ser considerada alfabetada?
- 2) ¿Cuáles son los retos a los que se enfrenta la educación básica?
- 3) ¿Cuál es el reto de la Educación Básica ante la aceleración masiva de la producción del conocimiento?
- 4) ¿Qué se requiere para enfrentar la drástica transformación del ámbito laboral?
- 5) ¿A qué tipo de educación aspiramos?
- 6) ¿Qué es el perfil de egreso?

### ENFOQUES TRANSVERSALES PARA EL DESARROLLO DEL PERFIL DE EGRESO

Para el Minedu (2016), los enfoques transversales:

Corresponden a los significados y valoraciones que impregnan los rasgos del perfil y las competencias. Son la base de la construcción curricular y se articulan con los principios de la Ley General de Educación. Se traducen en formas específicas de actuar, las cuales, en la medida que se consideran valiosas y por lo tanto deseables para todos, constituyen valores y actitudes que tanto, estudiantes, maestros y autoridades deben esforzarse por demostrar en la dinámica diaria de la escuela. Los enfoques transversales orientan en todo momento el trabajo pedagógico e imprimen características a los diversos procesos educativos, incluyendo prácticas y formas de organización que la institución educativa realice.

Los enfoques transversales postulan conceptos, principios y valores que permitirán a los estudiantes tener una mayor comprensión de la realidad social en la que viven, porque “aportan perspectivas, concepciones del mundo y de las personas en determinados ámbitos de la vida social” (Minedu, 2016). Atraviesan el currículo Nacional de la Educación Básica y responden a los principios educativos declarados en la Ley General de Educación N° 28044 y a otros relacionados con las demandas del mundo contemporáneo.

Los principios educativos constituyen el marco de proposiciones que a modo de ideas fuerza rigen al sistema educativo peruano, los cuales, de conformidad con el Artº 8 de la Ley General de Educación N° 28044 son:

**La equidad**, que garantiza a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.

**La ética**, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia; que fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.

**La democracia**, que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías así como al fortalecimiento del Estado de Derecho.

**La conciencia ambiental**, que motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.

**La interculturalidad**, que asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

**La inclusión**, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.



**La creatividad y la innovación**, que promueven la producción de nuevos conocimientos en todos los campos del saber, el arte y la cultura.

**La calidad**, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente

**Asimismo, el principio de igualdad de género** que pone énfasis en que todas las personas, independientemente de su identidad de género, tienen el mismo potencial para aprender y desarrollarse plenamente. La Igualdad de Género se refiere a la igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y varones. (tomado y adaptado del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017, aprobado por DSN° 004-2012-MIMP, P. 17)

**Así como el principio de desarrollo sostenible**, que implica la satisfacción de necesidades preservando el medio ambiente, no sólo en el presente, sino también para las futuras generaciones.

Se necesita “ofrecer a los estudiantes oportunidades diversas de reflexión, diálogo y discusión sobre situaciones cotidianas, sean del aula y la escuela o del mundo social, que planteen dilemas morales”. (Minedu, 2016).

### **1) Enfoque de Derechos**

En el mundo de hoy constituye un imperativo aceptar que todo ser humano es el titular de los derechos fundamentales, los cuales no están subordinados al reconocimiento del Estado, menos están sometidos a la nacionalidad, ni a la cultura de la que forma parte. Los derechos humanos son inherentes a la persona humana.

### **2) Enfoque Inclusivo o de Atención a la Diversidad**

Según este enfoque, la escuela inclusiva es aquella que garantiza que todos los niños, niñas y jóvenes tengan acceso a una educación de calidad con igualdad de oportunidades, justa y equitativa para todos y para todas.

### **3) Enfoque Intercultural**

La interculturalidad constituye un proceso dinámico y permanente de relación, comunicación y aprendizaje entre culturas en condiciones de respeto, legitimidad mutua, simetría e igualdad. Un intercambio que se construye entre personas, conocimientos, saberes y prácticas culturalmente distintas, buscando desarrollar un nuevo sentido de convivencia de éstas en su diferencia. (Iyokina, 2013)

### **4) Enfoque Igualdad de Género**

La igualdad de género implica que hombres y mujeres son diferentes biológicamente, pero son iguales, en derechos, deberes y oportunidades

### **5) Enfoque Ambiental**

Es evidente que, la problemática ambiental, de manera general, ha sido originada por el estilo de vida de los seres humanos quienes irónicamente son los que, en la actualidad, se ven más perjudicados con su forma de vivir y los avances tecnológicos. De allí que resulta preocupante que mientras los recursos naturales se siguen agotando hay quienes se encuentran pensando con qué invento pueden reemplazar dichos recursos, en vez de idear una solución para no seguirlos agotando.

### **6) Enfoque Orientación al Bien Común**

El *bien común* está constituido por los bienes que los seres humanos comparten intrínsecamente en común y que se comunican entre sí, como los valores, las virtudes cívicas y el sentido de la justicia. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas, cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, a partir de las cuales y por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considera a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial y

se relaciona con los principios educativos de ética, democracia, interculturalidad, calidad, igualdad de género. (Minedu, 2016)

## **7) Enfoque Búsqueda de la Excelencia**

La *excelencia* significa utilizar al máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La *excelencia* comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona: desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. De esta manera, cada individuo construye su realidad y busca ser cada vez mejor para contribuir también con su comunidad y se relaciona con los principios de calidad, ética, igualdad de género y equidad. (Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016)

### **TRABAJO EN EQUIPO (6 horas)**

- 1) ¿Por qué se dice que los enfoques transversales son las base de la construcción curricular?
- 2) Por el principio de inclusión se debe eliminar la pobreza, la exclusión y las desigualdades; sin embargo se puede afirmar que se ha logrado en el país?
- 3) El desarrollo sostenible implica la satisfacción de necesidades preservando el medio ambiente ¿Por, qué?
- 4) ¿En qué pone énfasis el enfoque de igualdad de género?
- 5) ¿Quiénes evidencian poco aprecio por el medio ambiente?



DOCENTES DE LA CONSULTORA "JESÚS MAESTRO" PARTICIPANDO DE LA JORNADA DE TRABAJO

## TALLER DE INTERAPRENDIZAJE 4

### I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1. Región : Cajamarca.
- 1.2. Provincia : Jaén
- 1.3. Distrito : Jaén
- 1.4. Lugar : Jaén
- 1.5. Área de incidencia : Docentes de la Consultora “Jesús Maestro”
- 1.6. Fecha : 28/10/16
- 1.7. Investigadora : Mg. Nercila Mego Pérez

### II. DENOMINACIÓN

MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PERMANENTE PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

### V. OBJETIVO

Implementar acciones de monitoreo y acompañamiento permanente de la práctica pedagógica en la Consultora “Jesús Maestro” de Jaén para el fortalecimiento del desempeño de los docentes y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

### VI. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar visitas de observación pedagógica en las aulas de la consultora “Jesús Maestro” para recoger información sobre las condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes.

Orientar y asesorar a los docentes en los aspectos pedagógicos que requieren ser fortalecidos como parte de procesos formativos y de asesoramiento oportuno para el desarrollo de las competencias pedagógicas.

Identificar prácticas pedagógicas de acuerdo al protocolo de observación para que a través de su difusión motive a otros docentes a lograr sus metas de aprendizaje planteadas.

Brindar asesoramiento técnico pedagógico a los docentes a fin de mejorar la calidad del servicio educativo en la consultora “Jesús Maestro” de Jaén (Normas y orientación para el desarrollo del año escolar, 2016)

### VII. Aspectos a considerar en el monitoreo pedagógico.

El monitoreo y asesoramiento pedagógico se orienta principalmente a verificar la existencia de condiciones favorables para el aprendizaje de los estudiantes de la Consultora “Jesús Maestro”, así como la realización de acciones de asesoría a los docentes de aula que permitan el desarrollo de competencias pedagógicas

#### 7.1. Estrategias para el monitoreo pedagógico.

La primera estrategia busca evidenciar la existencia de condiciones favorables para el aprendizaje y la segunda, más especializada, evidenciar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y el desempeño del docente en el aula.

#### **a. Monitoreo a las condiciones para el aprendizaje.**

Esta estrategia permite asumir una mayor cobertura y tiene como objetivo verificar la existencia de condiciones para el aprendizaje en la consultora "Jesús Maestro". En su organización se sugiere:

- La directora monitorea a la totalidad de los docentes, que serán asistidos por el mismo durante los tres momentos de monitoreo en el año.
- La visita a cada docente es de una jornada, en la cual se realiza la observación pedagógica.
- El monitoreo a los docentes parte con una reunión previa para consensuar el cronograma de visitas, así como la ficha de Monitoreo informarle sobre el propósito de la visita.
- En el aula donde se realiza la observación pedagógica se utiliza un instrumento de recojo de información (Rúbrica de monitoreo).

#### **b. Monitoreo a la sesión de aprendizaje del docente**

Esta estrategia permite observar al docente en su acción pedagógica, para implementar una asesoría que permita fortalecer su desempeño; para ello se tendrá en cuenta:

- El monitoreo al docente parte recordándole, que de acuerdo al cronograma le corresponde la visita a su aula.
- Para la observación pedagógica en aula, se utiliza un instrumento de recojo de información de competencias pedagógicas.

Al término de la visita, en ambos casos: la directora se reúne con el docente, comparte sus apreciaciones y le brinda orientación al respecto. Finaliza la jornada, participando en una reunión liderada por la directora, donde se da a conocer los logros y dificultades observados y se plantean alternativas de solución. (Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar, 2016)

### **VIII. ACTIVIDADES GENERALES**

Diseño del Plan de Monitoreo y Acompañamiento

Socialización del Plan de Monitoreo y Acompañamiento

Socialización de la ficha de monitoreo al desempeño docente

Sistematización de la información

### **IX. CRONOGRAMA DE VISITAS**

Se realizará durante el mes de noviembre

## Anexo

### FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE

I. DATOS GENERALES						FECHA	
Institución	Consultora "Jesús Maestro"				Lugar	Jaén	
Docente visitado					UGEL	Jaén	
Observador							
Cargo del observador							
Área curricular							
Denominación de la Unidad Didáctica							
Denominación de la sesión de aprendizaje							
Grado/sección		N° Est.		Turno	Mañana ( )	Tarde ( )	
Hora de inicio de la visita		Hora de término		Tiempo de duración			

### NIVELES DE LOGRO

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Insatisfactorio	En proceso	Satisfactorio	Destacado
No alcanza a demostrar los aspectos mínimos de desempeño	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas la conductas deseadas en el desempeño del docente

#### INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA

##### DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

**Descripción del desempeño:**

Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende

**Aspectos a observar:**

Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.  
 Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.  
 Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende

**DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE**

**NIVELES**

	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas				
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas				
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden				

EVIDENCIAS (Conductas observadas):.....  
 .....  
 -  
 .....

<b>DESEMPEÑO 2: MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE</b>				
<b>Descripción del desempeño</b> Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.				
<b>Aspectos a observar</b> Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizajes. Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos.				
Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos.				
La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.				
Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.				
EVIDENCIAS (Conductas observadas):..... ..... .....				

<b>DESEMPEÑO 3: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO</b>				
<b>Descripción del desempeño</b> Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.				
<b>Aspectos a observar</b> Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.				
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.				
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.				
Evidencias (conductas observadas)..... ..... .....				

<b>DESEMPEÑO 4: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
<b>Aspectos a observar</b> Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).				
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda <b>retroalimentación descriptiva</b> (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, <b>retroalimentación por descubrimiento o reflexión</b> (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)				
EVIDENCIAS (Conductas observadas):..... ..... .....				

<b>DESEMPEÑO 5: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
<b>Aspectos a observar</b> Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				



El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
Marque; SI. Si el docente faltó al respeto a algún estudiante durante la sesión observada	<b>SI</b>		<b>NO</b>	
EVIDENCIAS (Conductas observadas):.....				
.....				
.....				

<b>DESEMPEÑO 6: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES</b>				
<b>Descripción del desempeño:</b> Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los docentes y estudiantes. El director previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
<b>Aspectos a observar</b>				
Tipos de mecanismos que emplea el director para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el director implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los docentes y estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en la IE y en el aula, el director utiliza <i>predominantemente</i> mecanismos <i>negativos</i> y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O <i>no intenta</i> siquiera <i>redirigir</i> el mal comportamiento de los docentes y estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un <i>mecanismo de maltrato</i> con uno o más docente y estudiantes.				
El director utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los docentes y estudiantes, pero es poco eficaz. O el director utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los docentes y estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión				
El director utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los docentes y estudiantes de manera eficaz.				
El director siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los docentes y estudiantes de manera eficaz.				
EVIDENCIAS (Conductas observadas):.....				
.....				
.....				

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO					
	CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias
	El/la docente tiene su programación anual.				
	El/la docente tiene su unidad de aprendizaje.				
	El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje visados por el director o coordinador de área.				
	El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.				
	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos, el enfoque del área según las Rutas de Aprendizaje y las Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.				
	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.				
	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión				
	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación.				
	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES: .....

.....

.....

.....

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE.....

.....

.....

\_\_\_\_\_ Docente monitoreado

Fuente: Minedu, 2016)



DOCENTES DE LA CONSULTORA “JESÚS MAESTRO” PARTICIPANDO DE LA JORNADA DE TRABAJO