



# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POSTGRADO**

### **TESIS**

PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO  
PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA  
“LOS BRAVOS PAKAMUROS” DEL CENTRO POBLADO MENOR  
PUENTECILLOS - SANTA ROSA, 2015

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER  
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

#### **AUTORES**

Br. AMADEO MOLOCHO MONTEZA

Br. ANGEL ROSENDO QUISPE PARIENTE

#### **ASESORA**

Dra. ELIZABET ROJAS VÁSQUEZ

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

GESTIÓN Y CALIDAD EDUCATIVA

**JAÉN – PERÚ**

**2017**

## **Página del Jurado**

---

Dr. FÉLIX DÍAZ TAMAY  
Presidente

---

Dra. DAYSI SOLEDAD ALARCÓN DÍAZ  
Secretario

---

Dra. ELIZABET ROJAS VÁSQUEZ  
Vocal

#### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Amadeo Molocho Monteza, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 27748432

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada: PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" DEL CENTRO POBLADO MENOR PUENTECILLOS - SANTA ROSA, 2015. La misma que presento para optar el grado de: Magíster en Administración de la Educación.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. 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 así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Jaén, junio del 2017

Firma



Nombres y apellidos: Amadeo Molocho Monteza  
DNI: 27748432

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Angel Rosendo Quispe Pariente, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 27745509

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

Soy autor (a) de la tesis titulada: PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" DEL CENTRO POBLADO MENOR PUENTECILLOS - SANTA ROSA, 2015. La misma que presento para optar el grado de: Magister en Administración de la Educación.

1. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
2. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. 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 así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Jaén, junio del 2017



Firma

Nombres y apellidos: Angel Rosendo Quispe Pariente  
DNI: 27745509

## DEDICATORIA

*A mi querida esposa Edita y mis hijos Paul y Kely, con gratitud y amor por el apoyo que siempre me brindan, por motivarme para alcanzar las metas que me propongo.*

**Amadeo**

*A mi querida esposa Nancy y mis hijos Mario Enrique y María Anshela, quienes con su amor y cariño, fortalecen mi camino y me dan fuerzas para seguir adelante.*

**Ángel Rosendo**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por habernos dado la vida y permitir que alcanzáramos la meta propuesta.

Un agradecimiento especial a la Dra. Elizabet Rojas Vásquez, asesora de nuestra investigación, por la acertada y continua asesoría, por su motivación y el apoyo recibido durante el tiempo de estudios.

De igual modo, nuestro agradecimiento a los Directores y docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor – Puentecillos - Santa Rosa, por su valioso apoyo en la realización de la investigación.

Los autores.

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado calificador:

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, ponemos a vuestra consideración la evaluación de la tesis titulada *“Plan de monitoreo para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos - Santa Rosa, 2015”*, elaborada con el propósito de obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de la Educación.

En el presente informe se da a conocer sobre el desempeño pedagógico de los docentes y cómo se puede mejorar con la propuesta de un Plan de Monitoreo, su contenido comprende cuatro capítulos: El Capítulo I está referido al Problema de Investigación; el Capítulo II contiene el Marco Teórico, donde se desarrollan teóricamente las variables estudiadas; el Capítulo III corresponde al Marco Metodológico de la investigación; el Capítulo IV contiene los Resultados donde se presenta la descripción y discusión de los resultados obtenidos.

Estamos seguros de la valoración que corresponde al presente Informe de Investigación así como nos disponemos a atender las observaciones y sugerencias formuladas, las mismas que permitirán su mejoramiento.

Los autores.

## ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

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

1.1	Planteamiento del Problema	16
1.2	Formulación del problema	19
1.3	Justificación	19
1.4	Antecedentes	20
1.5	Objetivos	25
1.5.1	O. General	25
1.5.2	O. Específicos	25

### **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

2.1	Marco teórico relacionado con las variables	27
2.1.1	Desempeño pedagógico del docente	27
A.	Teorías sobre el desempeño pedagógico	27
B.	Concepto	30
C.	El desempeño pedagógico docente en el Perú	32
D.	Dimensiones del desempeño pedagógico	33
2.1.2	Plan de Monitoreo	37
A.	Teoría sobre el monitoreo	37
B.	Concepto	38
C.	Elementos de un plan de monitoreo	40
D.	Dimensiones	41
2.1.3	Síntesis gráfica de la propuesta	43
2.2	Marco conceptual	44

### **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

<b>3.1</b>	<b>Variables</b>	<b>46</b>
<b>3.1.1</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>46</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>46</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Operacionalización de variables</b>	<b>47</b>
<b>3.2</b>	<b>Metodología</b>	<b>50</b>
<b>3.2.1</b>	<b>Tipo de Estudio</b>	<b>50</b>
<b>3.2.2</b>	<b>Diseño</b>	<b>50</b>
<b>3.3</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>51</b>
<b>3.3.1</b>	<b>Población</b>	<b>51</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Muestra</b>	<b>52</b>
<b>3.4</b>	<b>Método de Investigación</b>	<b>52</b>
<b>3.5</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>53</b>
<b>3.6</b>	<b>Método de análisis de datos.</b>	<b>55</b>

### **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

<b>4.1</b>	<b>Descripción</b>	<b>57</b>
<b>4.2</b>	<b>Discusión</b>	<b>64</b>
<b>4.3</b>	<b>Propuesta del Plan de Monitoreo</b>	<b>69</b>

### **CONCLUSIONES y SUGERENCIAS**

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>94</b>
---------------------	-----------

<b>SUGERENCIAS</b>	<b>95</b>
--------------------	-----------

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>96</b>
-----------------------------------	-----------

<b>ANEXOS</b>	<b>101</b>
---------------	------------

- N° 01: Guía de encuesta preliminar
- N° 02: Cuestionario para evaluar el desempeño pedagógico
- N° 03: Ficha Técnica Instrumental
- N° 04: Informe de validación a juicio de experto
- N° 05: Análisis de confiabilidad
- N° 06: Base de datos
- N° 07: Documentos administrativos

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 01: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión didáctica	57
Figura N° 01: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión didáctica	57
Tabla N° 02: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión institucional	58
Figura N° 02: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión institucional	58
Tabla N° 03: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión personal	59
Figura N° 03 Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión personal	59
Tabla N° 04: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión interpersonal	60
Figura N° 04: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión interpersonal	60
Tabla N° 05: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión social	61
Figura N° 05: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión social	61
Tabla N° 06: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión de valores	62
Figura N° 06: Nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión de valores	62
Tabla N° 07: Nivel de desempeño pedagógico	63
Figura N° 07: Nivel de desempeño pedagógico	63

## RESUMEN

El objetivo general que orientó la investigación fue proponer un Plan de Monitoreo para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, 2015.

La investigación realizada se enmarcó dentro de los estudios descriptivos propositivos ya que se describió el estado del desempeño docente, y, para mejorarlo se propone un Plan de Monitoreo; se usó el diseño no experimental. Para evaluar la variable desempeño pedagógico se aplicó la técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de 30 ítems aplicado a una muestra de 29 unidades de análisis, con escala valorativa Likert; los datos recogidos fueron procesados mediante la estadística descriptiva, con el uso del software informático Excel.

Los resultados obtenidos del cuestionario aplicado indican que para el 59% el desempeño pedagógico es de nivel medianamente satisfactorio; concluyéndose que la mayoría de docentes investigados evalúa su desempeño pedagógico como poco satisfactorio ya que adolece de debilidades en los aspectos: didáctico, institucional, personal, interpersonal, social y valoral; en tal sentido, los investigadores proponen un Plan de Monitoreo para mejorarlo.

Palabras clave: Plan de monitoreo, desempeño pedagógico, docente

## **ABSTRACT**

The general aim that orientated the investigation was to propose a Plan of Monitoring to improve the pedagogic performance of the teachers of the Educational Network "The Brave Pakamuros" of the Populated Center Minor Puentecillos - Santa Rosa, 2015.

The realized investigation placed inside the descriptive studies propositives since there was described the condition of the educational performance, and, to improve it one proposes a Plan of Monitoring; the not experimental design was used. To evaluate variable pedagogic performance the technology was in use the survey and since I orchestrate a questionnaire of 30 articles applied to a sample of 29 units of analysis, with scale valorative Likert; the quiet information was treated by means of descriptive statistics, with the support of the IT program Excel.

The results obtained of the applied questionnaire indicate that for 59 % the pedagogic performance is of moderately satisfactory level; concluding that the majority of investigated teachers evaluates his pedagogic performance as slightly satisfactorily since he suffers from weaknesses in the aspects: didactic, institutional, personal, interpersonal, social and valoral; to this respect, the investigators propose a Plan of Monitoring to improve it.

Key words: Plan of Monitoring, pedagogic performance, teacher

## INTRODUCCIÓN

Según los nuevos enfoques, el desempeño pedagógico del docente es un elemento significativo para el aprendizaje de los alumnos y de ello depende gran parte de su futuro académico; en esa dimensión, implica para el docente una adecuada gestión pedagógica, que incluya el desarrollo de estrategias, experiencias de aprendizaje y adecuado sistema de evaluación, es decir, cumplir con éxito el proceso de planificación, organización y coordinar para optimizar el proceso formativo de los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje.

Antes de elaborar la propuesta del Plan de Monitoreo fue necesario diagnosticar el nivel de desempeño pedagógico de los maestros de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa. El estudio de esta variable se fundamenta en las teorías de las expectativas de Vroom y de Adams, quienes hacia 1964 y 1965 “para que un individuo esté motivado a conseguir un elevado nivel de ejecución es preciso que perciba que tiene una elevada probabilidad de conseguirlo a través de sus propios esfuerzos; perciba que es muy probable que consiguiéndolo obtendrá determinados resultados” (Navarro, 2008, p. 41), reto en el que la motivación cumple un importante rol

El estudio del desempeño pedagógico de los docentes de la red educativa indicada se basó en los aportes teóricos de estudiosos de nivel nacional e internacional, coinciden en señalar “que es la capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional” (cpscetec.com, 2006, p. 10), además, “el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores, y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez” (p. 10)

Para mejor comprensión del tema investigado, el presente informe se organizó en cuatro capítulos:

En el Capítulo I llamado **Problema de investigación**, abarca el planteamiento del problema donde se detalla la realidad problemática en relación al desconocimiento del estado real del desempeño pedagógico en los docentes investigados, quienes perciben limitaciones en el cumplimiento de sus funciones ocasionado por el escaso monitoreo a su quehacer; también se exponen las razones por las que el estudio se justifica, los antecedentes de estudio y los objetivos que rigieron el proceso investigativo.

El Capítulo II titulado **Marco Teórico**, donde se desarrolla teóricamente las variables estudiadas, se cimenta con las bases teóricas acreditadas que respaldan la tesis, se puntualiza lo referente al desempeño pedagógico del docente a nivel general y de Perú, su concepto y sus dimensiones; de igual modo, se aborda lo referente al plan de monitoreo.

En el Capítulo III denominado **Marco Metodológico**, donde se define conceptual y operacionalmente a las variables y también se las operacionaliza. Se indica la metodología empleada, se señala que el estudio fue de tipo descriptivo con diseño no experimental, también se precisa la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos.

En el capítulo IV titulado **Resultados**: se presentan la información obtenida luego de aplicado el instrumento de recolección de datos, asimismo, comprende la descripción y discusión de los resultados obtenidos, en último lugar se presenta la propuesta de Plan de Monitoreo para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa.

A continuación se muestran las conclusiones y sugerencias, culminando el informe con las referencias bibliográficas en estilo APA y los anexos respectivos, que constituyen las evidencias del trabajo de investigación.

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

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

El derecho a una buena educación para todos, exige calidad, pertinencia y eficacia del desempeño docente, por su formación y las condiciones del ejercicio de su labor. Para Monja (2012), responder a esta demanda confronta a los maestros con un reto singular: realizar mejoras en sus prácticas pedagógicas. En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del docente a la altura de los cambios sociales.

De acuerdo a lo señalado por Monja (2012), nos ha tocado vivir en un mundo globalizado donde las exigencias sociales, económicas y educativas son crecientes; las instituciones educativas como entes rectores de la educación, deben responder a estas expectativas, por ello, los gobiernos de diferentes estados, han implementado políticas educativas que permitan mejorar la gestión educativa, siendo un aspecto fundamental en este proceso, el monitoreo, la capacitación y la formación continua. En este contexto, el monitoreo “se constituiría en un instrumento importante para lograr consolidar procesos pedagógicos y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y sobre todo con fines de mejorar el proceso de gestión pedagógica de los docentes” (Morales, 2014, p. 64).

Según Lamogglia (2012, citado por Frías y Silva, 2014), las experiencias educativas exitosas vividas en algunos países como Finlandia o el caso de Singapur, entre otros, permiten inferir que para superar la problemática que encierra la práctica pedagógica juega un papel importante la excelencia académica del docente, desde que empieza y culmina su formación inicial el mérito está relacionado directamente al desempeño pedagógico del docente

en la institución educativa. Se puede apreciar que todos los países que vienen liderando la calidad educativa a nivel mundial, están tomando en cuenta que mejorar el desempeño pedagógico del docente es esencial para alcanzar altos niveles en la calidad educativa.

En otro contexto, el “Informe Iberoamericano sobre Formación Continua de Docentes en Colombia (1999)” expresa que el desempeño pedagógico, “tiene como propósito lograr que la educación se reconozca como eje del desarrollo humano y social con estrategias que eleven la calidad de la educación, dignificación y profesionalización de los educadores en los distintos niveles y ciclos de la educación formal, no formal” (p. 9).

Según la UNESCO (2004, citado por Monteza y Rojas, 2014), en relación al desempeño pedagógico del docente y la importancia que tiene en la formación de los educandos, precisa “que los procesos vividos por la mayoría de países latinoamericanos, así como los resultados de estudios diversos, muestran que el factor docente es uno de los más importantes para que las Reformas Educativas tengan buenos resultados en el aprendizaje de los estudiantes” (p. 31), asimismo, respecto a la forma “cómo se gestiona la educación, las escuelas y las aulas. Si por un lado, sin buenos docentes no hay cambio posible, por otro lado, la situación profesional y social de los docentes es uno de los nudos críticos de la educación” (p. 32).

Como se puede deducir de lo señalado por la UNESCO (2004, citado por Zárate, 2011), “los docentes son una de las causas más importantes del problema pero también pueden ser el inicio de las estrategias más efectivas para transformar la educación” (p. 32); en esa medida, el “rol del profesor se va haciendo más complejo, sus funciones parten de un diagnóstico situacional y consisten en diseñar el proceso educativo, organizarlo y tomar decisiones técnico - científicas para programar, guiar el aprendizaje y evaluar” (p. 33); en consecuencia, el rol del maestro debe ser apasionante y diferente.

En el Perú, se puede apreciar un desempeño pedagógico docente con

muchas limitaciones como falta de preparación, no se tienen estrategias metodológicas adecuadas, se evidencia una perspectiva reduccionista en las metas de desempeño y la entrega de documentos técnico – pedagógicos de carácter rutinario; (Gonzales, Eguren, & Belaunde, 2012) afirman “es poco frecuente la práctica de trabajar colaborativamente, cuando ello ocurre, el docente plantea los trabajos de manera tal que la colaboración entre alumnos no genera un intercambio de habilidades u opiniones entre ellos, el lenguaje que el maestro usa en las aulas visitadas no es precisamente un lenguaje académico” (p. 4). “Los maestros hacen algunos esfuerzos por acercar los temas tratados en el aula al contexto cotidiano de los estudiantes; sin embargo, tal contextualización siempre tiene un límite marcado por lo que el docente considera apropiado para el aula” (p. 4).

Otra dificultad que afronta el desempeño pedagógico de los docentes, está relacionada con la “interacción creativa y productiva entre maestros y estudiantes, factor clave para el aprendizaje, muy difícil de encontrar en las aulas” (p. 5). “En general, no podemos hablar de prácticas docentes que promuevan un aprendizaje que establezca conexiones entre información nueva y la que ya se tiene, o que contextualice los nuevos contenidos en función de la realidad e intereses de los estudiantes” (González, et al., 2012, p. 5), a ello se suma el carácter desintegrado, rutinario y con una perspectiva controlista de los sistemas de monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Particularmente en la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, después de haber realizado una observación indirecta y estructurada mediante la aplicación de una guía de encuesta a los docentes (Anexo N° 01), se obtuvo como resultado que, según el 70% de los encuestados, hay poco interés de los Directores por mejorar el desempeño pedagógico de los docentes; el 80% realiza la planificación de manera coordinada en la Red, sin embargo, esta planificación muchas veces no responde a los requerimientos de los alumnos y comunidad; el 65% manifiesta que la gestión de los aprendizajes no considera el uso adecuado de las rutas de aprendizaje, sólo el 40% se interesa por mejorar su desempeño

pedagógico y el 90% de ellos no aplica un sistema de evaluación adecuado a los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.

La situación descrita resulta preocupante, de no ser corregida no se asegura para los estudiantes una educación de calidad que contribuya con su formación adecuada; en tal sentido, el equipo de investigación asumió el reto de estudiar metódicamente el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los bravos Pakamuros” y estructurar un Plan de Monitoreo como alternativa de solución al problema existente; asimismo, responder a la siguiente interrogante:

## **1.2. Formulación del problema**

¿En qué medida la propuesta de un Plan de monitoreo contribuirá a mejorar el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa - 2015?

## **1.3. Justificación**

La presente investigación resultó oportuna porque el tema abordado constituye un tema de interés y una preocupación constante de los docentes de las instituciones educativas de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos; ya que se evidencia bajos niveles de desempeño pedagógico expresado en las limitaciones que tiene el docente para planificar, gestionar y evaluar el aprendizaje de los estudiantes; en esa perspectiva, el estudio se justifica en los aspectos siguientes:

- **Pedagógica.** La principal preocupación de los bajos niveles de rendimiento académico está relacionada con las estrategias inadecuadas de monitoreo que se implementa en las instituciones educativas, en este sentido, el aspecto pedagógico relacionado con el monitoreo y acompañamiento es muy importante para mejorar el

desempeño pedagógico de los docentes. A través del presente proyecto se diseñó un Plan de Monitoreo como un aporte que permitirá superar las dificultades en el quehacer cotidiano que poseen los docentes y por ende mejorar el proceso de aprendizaje; por tal razón, en el aspecto pedagógico dicho plan será de mucha utilidad para el personal directivo y para los docentes.

- **Metodológica.** A través de la investigación fue posible aportar un Plan de monitoreo fundamentado teóricamente, el mismo que se constituirá en instrumento de gestión que permitirá mejorar el desempeño pedagógico de los docentes; asimismo, servirá como aporte metodológico para posteriores investigaciones.
- **Científica.** El estudio permitió acceder a las teorías científicas para luego conocer cómo se venían comportando las variables estudiadas en el contexto de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos; por ello, científicamente se justifica porque será una contribución al conocimiento y además se logró alcanzar una alternativa de solución al problema detectado en relación al desempeño pedagógico de los docentes apoyándose en teorías científicas sobre monitoreo y la práctica pedagógica.

#### **1.4. Antecedentes**

Para la ejecución de este proyecto se tuvieron en cuenta los siguientes trabajos de investigación como antecedentes:

##### **Internacionales**

Pizarro (2012), en su tesis magistral *“Propuesta de un modelo de monitoreo de índices e indicadores educativos de medición y evaluación curricular”*, llega a concluir en un “sistema analítico y sintético de indicadores e índices relacionados con monitoreo y evaluaciones curriculares para los

Programas y Carreras de formación, Universidad Católica de la Santísima Concepción – Chile entre el 2011 – 2012”, estudio descriptivo cuyo objetivo principal fue “disponer de una propuesta para un sistema integrado de gestión académica de programas de formación inicial de profesores para la Facultad de Educación de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, que incluya un conjunto de indicadores de medición de logros” (p. 7), los mismos “que asociados a las competencias y resultados de aprendizaje incluidos en todos y cada uno de los programas de formación inicial docente y que permita la realización de un monitoreo permanente y la implementación inmediata de acciones de mejora” (p. 7).

Se rescata de la investigación de Pizarro su aporte metodológico consistente en la propuesta de un modelo de monitoreo donde alcanza índices e indicadores educativos para la medición y evaluación del currículo, aspectos que tomamos en cuenta para la investigación

Meléndez (2012), realizó la tesis para obtener el grado de magíster en Educación denominada: “*Programa de supervisión Docente de Educación Media del departamento de Colón*”; estudio descriptivo presentado a la Universidad Pedagógica Nacional - Honduras, concluye “que la Supervisión Educativa debe verse como un proceso que fomente el desarrollo profesional del docente, que ayude a diseñar políticas que coadyuven los procesos de enseñanza aprendizaje” (p. 97), además, está condicionada por elementos externos e internos del individuo y estos están de acuerdo a su capacidad para aprender, estimulación, contexto, experiencias, estado afectivo y valores.

Los resultados de Meléndez permiten inferir que, anteriormente, la supervisión docente se centraba en el procedimiento controlista del director, esto no ha contribuido con la mejora de los aprendizajes ni menos al desempeño pedagógico; la supervisión debe centrarse en la búsqueda de los factores y limitaciones para superarlos y a la vez fortalecer las buenas prácticas de los docentes.

Torres (2005), en su tesis para obtener el grado académico de maestro en Administración de la Educación, titulada *“Hacia un modelo de evaluación de desempeño profesional del docente en Honduras”*; investigación de carácter descriptivo, presentada a la Universidad Pedagógica de Honduras; concluye que “la evaluación es un aspecto particularmente problemático en la dimensión pedagógica del desempeño docente, esto se debe al hecho de que esta operación demanda el dominio de un conjunto de competencias y técnicas relativamente complejas que requieren de un aprendizaje permanente” (p. 89), además, precisa que la “evaluación del desempeño profesional docente es un proceso sistemático e integral que, desde una perspectiva sistémica, permite obtener información adecuada y confiable para la toma de decisiones que apunten al mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje en los centros educativos” (p. 90).

Coincidimos con Torres toda vez que mediante este trabajo de investigación se reafirma que en el proceso de evaluación así como en el monitoreo del desempeño pedagógico del docente intervienen una serie de factores pedagógico – científicos que el monitor debe poseer con la finalidad de obtener información válida y confiable que sirva para tomar decisiones enmarcadas en el mejoramiento continuo.

### **Nacionales**

Callomamani (2013), en su tesis para obtener el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, titulada *“La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”* presentada a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación, llega a la siguiente conclusión: El monitoreo pedagógico “influye significativamente en el desempeño laboral del docente, puesto que se ha hallado un valor 0.000 a nivel de significancia de 5%, con una correlación de 0.810 en los factores de estudio, el acompañamiento pedagógico influye significativamente en el desempeño laboral del docente” (p. 88), además, puesto que se halla P valor

0.000 a nivel de significancia de 5% con relación de 0.800 entre los factores, el acompañamiento y monitoreo pedagógico influye en el desempeño docente” (p. 88) le va ayudar a mejorar su práctica pedagógica con los estudiantes y elevar la calidad educativa en la Institución educativa.

El estudio de Callomamani permite afirmar que el monitoreo como una actividad técnica y fundamentada en la mejora continua contribuye a fortalecer el desempeño de los docentes; por ello, es necesario que en las instituciones educativas se implemente sistemas de monitoreo y acompañamiento que permita descubrir las limitaciones del proceso pedagógico y superarlas.

Quevedo (2007), con su tesis para obtener el grado de magister en Ciencias de la Educación, titulada: *“La supervisión Educativa y el mejoramiento de aprendizajes de los estudiantes de educación primaria de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles del Callao-2006*. Universidad “Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta – Lima; estudio de carácter correlacional; concluye afirmando que

“si se quiere que la supervisión Educativa nos conduzca al mejoramiento de la calidad de la enseñanza y al funcionamiento eficaz de las instituciones educativas, esta debe caracterizarse por poseer una bases filosófica, cooperativa y creadora, científica y efectiva, dirigida a ayudar, apoyar, compartir y a contribuir para que el docente avance en su tarea diaria y se dé un mejor logro de las metas previstas” (p. 97).

Esta investigación resultó aleccionadora en la medida que destaca el fundamento teórico que debe contener un modelo de supervisión y monitoreo para que sea exitoso y a la vez adquiriera la característica de ser flexible, planificado y sistemático.

Tenorio (2006), en su tesis para obtener el grado académico de Magíster en Ciencias de la Educación, titulada: *“El sistema de supervisión educativa o monitoreo y su influencia en el desempeño profesional de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos públicos de las provincias de Ica, año*

2006”, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Mater del Magisterio Nacional”, estudio correlacional donde se concluye que el “proceso de supervisión educativa, como práctica pedagógica-administrativa en los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Ica se realiza “siempre” en el 66% de los casos y solo “algunas veces” en el 34% de la muestra” (p. 87); además “de acuerdo a los datos procesados en el estudio, que se desprenden de los instrumentos aplicados a los docentes de los institutos, se concluye que el proceso de supervisión educativa tiene una relación alta y directa (0.8222 del valor r de Pearson)” (p. 87), esto, “debido a que se aprecia que los procesos de monitoreo y evaluación ejercen influencia en los procesos técnico-pedagógicos y desempeños sociales de los docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos de la provincia de Ica” (p. 88).

Rescatamos de la investigación de Tenorio que uno de los factores más importantes en el proceso de monitoreo, acompañamiento y supervisión constituyen los instrumentos que se aplicarán; estos deben ser técnicos y deben ser el resultado de un proceso consensuado y de negociación con los docentes; buscará identificar los aspectos más importantes de la práctica y las dificultades afín de mejorarlas.

Frías y Silva (2014) realizaron la investigación denominada “*Programa de capacitación docente para mejorar el nivel de desempeño pedagógico docente en la I.E. N° 16200 “Amazonas” El Muyo, Distrito de Aramango, Bagua, Amazonas, 2014*”; estudio de carácter aplicado cuyo objetivo fue validar experimentalmente un programa de capacitación para mejorar el desempeño docente, al término de su investigación concluyen: De acuerdo a la aplicación del Programa de capacitación tuvo éxito porque mejoró el desempeño pedagógico en los docentes de la I.E. N° 16200 “Amazonas” El Muyo, toda vez que el 90% de los docentes llegaron al nivel excelente y son evidentes las diferencias estadísticas en el desempeño pedagógico antes y después de implementar el programa de intervención.

Importantes los hallazgos de los investigadores, serán tomados en

cuenta en el análisis de los resultados que se obtengan en la presente investigación.

## **Locales**

En este contexto no se encontraron trabajos similares, razón por la cual, el presente estudio se constituirá en antecedente teórico para posteriores investigaciones.

### **1.5. Objetivos**

#### **1.5.1 Objetivo general**

Proponer un Plan de Monitoreo para contribuir con la mejora del desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, 2015.

#### **1.5.2 Objetivos específicos**

- a. Identificar el nivel de desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa - 2015.
- b. Diseñar un Plan de Monitoreo para la mejora del desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, 2015.
- c. Validar a juicio de expertos el Plan de Monitoreo para la mejora del desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, 2015.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 MARCO TEÓRICO RELACIONADO CON LAS VARIABLES**

#### **2.1.1 DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DEL DOCENTE**

##### **A. Teorías sobre el desempeño pedagógico**

###### **a. Teoría de las expectativas de Vroom**

La teoría de las expectativas o modelo “para la motivación fue elaborada originalmente por Víctor Vroom que expuso por primera vez, en 1964, su modelo se califica de “cognitivo” porque asume, ante todo, que cada individuo se comporta de manera racional” (Otálvarez, 2011, p. 32), además, “decide conscientemente dirigir su esfuerzo hacia actividades que prevé que le aportarán los resultados y las recompensas que desea obtener” (p.32).

Otálvarez (2011):

“propone que la motivación es producto del valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y las expectativas de que se cumplan sus metas. La importancia de esta teoría radica en la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras” (p. 35).

Para Méndez (2009, citado por Otálvarez, 2011), en esta teoría

“la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo, multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos, sumados a la respuesta del medio, contribuirán materialmente a la consecución de la meta. La expectativa está representada por la convicción que

posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado” (p. 38).

Agrega Méndez (2009) “uno de los grandes atractivos de la teoría de Vroom es que reconoce la importancia de diversas necesidades y motivaciones individuales” (p. 39). Además, “se ajusta al concepto de armonía de objetivos, en cuanto a que los individuos tienen metas personales diferentes de las metas de la organización, pero que ambas pueden armonizarse” (p. 39).

Para Arteaga (2010) citando a Peñaloza (1995) “la expectativa del docente del siglo XXI consiste en crear un mundo justo, un espacio con igualdad de oportunidades de desarrollo personal. A través de esta apreciación se puede explicar cómo funciona la teoría de las expectativas en el campo de la educación” (p. 29). Además, “las expectativas son una propiedad innata en el ser humano y éste lo aplica primero en el plano personal y luego en la familia, en la sociedad, en las organizaciones e instituciones de cualquier índole” (p. 29).

Según Pizarro (2010) “citando a Aguirre (1999), sus proposiciones básicas son las siguientes: toda acción se asocia a un resultado concreto y todo resultado implica cierto grado de satisfacción-insatisfacción. Cada comportamiento posible puede llevar asociado a priori una determinada expectativa respecto a sus resultados” (p. 43).

En resumen, “de acuerdo con esta teoría, para que un individuo esté motivado a conseguir un elevado nivel de ejecución es preciso que: Perciba que tiene una elevada probabilidad de conseguirlo a través de sus propios esfuerzos” (p. 45). Además, “perciba que es muy probable que consiguiéndolo obtendrá determinados

resultados. Considere que tal combinación de resultados es la de mayor valencia positiva para él” (p. 45).

## **b. Teoría de la equidad laboral de Adams**

Meléndez (2012) cita a Adams (1963, 1965), sobre la

“Teoría de la Equidad; relacionada con la motivación en el trabajo que cabe incluir entre las de contingencia es la teoría de la equidad de Adams (1963, 1965), según la cual los individuos están motivados por el deseo de recibir un trato equitativo en sus trabajos (p. 41).

Para Biscarri (s/f) “desde esta perspectiva, la motivación en el trabajo surge como resultado de la comparación efectuada por la persona de su propia relación inputs resultados con esa misma relación en los otros que ha seleccionado como elementos de comparación” (p. 45). Además, “cuando se observa una discrepancia en el proceso de comparación, la persona se siente motivada a actuar para reducir esta discrepancia y lograr o restablecer la equidad” (p. 45).

Finalmente,

“las personas que, en relación los otros, se perciben como altamente recompensadas por su trabajo, aumentarían su productividad para reducir la inequidad resultante de la sobrecompensación en relación a los otros, mientras que las que, comparativamente, se perciben como receptoras de un bajo nivel de recompensas reducirían esa inequidad reduciendo su productividad” Biscarri (s/f, p. 47).

## **B. Concepto de desempeño pedagógico**

El rendimiento académico es el resultado del desempeño laboral de los docentes, para ello, es necesario que el docente domine “la filosofía y la teoría del aprendizaje, conocer la conducta humana, del desarrollo de la persona y de la escuela, tanto en sus aspectos psicológicos como en la dimensión social o sociológica” (Picardo, 2004, p. 5).

Para Sisalima, Gómez y Santi (2012) “el desempeño pedagógico es un proceso desarrollado por un sujeto; a través de relaciones de carácter social, que se establecen en la aplicación de métodos, para el cumplimiento de su contenido de trabajo, en correspondencia con los objetivos de la actividad pedagógica profesional” (p. 45), además, “el logro de un resultado que evidencia el mejoramiento profesional, institucional y social alcanzado, la atención a la educación de su competencia laboral y la plena comunicación y satisfacción individual al ejercer sus tareas con cuidado, precisión, exactitud, profundidad, originalidad y rapidez” (p. 45)

Para Céspedes (2008, citado por Monteza y Rojas, 2014) es la:

“Capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores, y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez” (p. 6).

En relación al “desempeño docente, Peroza (2000) señala: El docente debe poseer, para el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan conocer la realidad socio-educativa e incorporarse efectiva y permanentemente

a la investigación” (p. 37).

Monja (2012), afirma:

“El docente es un profesional que tienen dos dimensiones. Una es su experiencia técnica y la otra, la descuidada es la que tienen que ver con su función social debiendo ser cuatro las dimensiones a evaluar- conocimientos –acción pedagógica y didáctica- habilidades laborales – el nivel de desarrollo de competencias interculturales” (p. 34).

De las ideas anteriores se desprende que, “una sólida formación en el docente, le permite enfrentar la realidad educativa con creatividad y consistencia, para poder brindarle a los jóvenes los conocimientos que les permitan entender y contribuir a modificar la realidad” (Monja, 2012, p. 56), Además “inculcarles valores que los conviertan en hombres de respeto y de bien para mejorar la sociedad. Sin embargo, en las diversas universidades donde se imparten la carrera docente, sólo se pone énfasis en cursar cierto número de materias y adquirir nuevos conocimientos” (p. 57).

En muchos casos se parte de la afirmación “de que si una persona “sabe”, puede ser susceptible de ser enseñada, pero no basta dominar la materia” (ciberescuela.com, s/f) para asegurar un buen rendimiento académico en el estudiante sino que es imprescindible tener conocimiento de “otro dominio” (: el de los inconmensurables procesos personales por los cuales transcurre el esfuerzo de aprender y a esto último pareciera que nadie le está poniendo atención en la actualidad” (p. 1)

También se puede afirmar que desempeño pedagógico es eficiencia de los docentes en las instituciones educativas, la misma que resulta ineludible para la institución, trabajando el maestro con una gran labor y complacencia laboral. En este sentido, la práctica

pedagógica de los docentes estará sujeto a su actuación asimismo de los resultados obtenidos.

### **C. El desempeño pedagógico docente en el Perú**

El desempeño de los docentes peruanos, en la actualidad se orienta mediante el “Marco de Buen Desempeño Docente es un documento elaborado desde el año 2009, a través de la Mesa Interinstitucional de Buen Desempeño Docente, creada por iniciativa del Consejo Nacional de Educación (CNE) y de Foro Educativo” (Ministerio de Educación, 2012, p. 12). “Durante los años 2010 y 2011, fue consultado a más de 1, 300 docentes del Congreso Pedagógico Nacional y a 1,400 docentes, directores, padres y madres de familia y estudiantes, a través de diálogos organizados en 21 regiones del país” (p. 13)

El sistema educativo peruano se ha propuesto un conjunto de aprendizajes fundamentales y para lograrlos, según Figueroa (2015) “se requiere que la escuela asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza” (p. 2). “Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones” (p. 2). Asimismo, “es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina en sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto por la cultura, y el rol de los padres de familia y demás actores locales” (p. 3).

Para Figueroa (2015) “desde esta perspectiva, la escuela se convierte en un escenario estratégico en el que se gestiona el cambio para asegurar los aprendizajes fundamentales. Este proceso se desarrolla a través de los siguientes componentes” (p. 4):

- **“La gestión escolar.** El director y el consejo escolar ejercen liderazgo pedagógico y responsabilidad por los aprendizajes de los estudiantes y la calidad de los procesos pedagógicos” (p. 4).
- **“La convivencia.** Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación” (p. 5).
- **La relación escuela-familia-comunidad.** La escuela-comunidad es un vínculo relacional, directo y afectivo, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos.
- **Los procesos pedagógicos.** Los aprendizajes se aprenden mediante la búsqueda e investigación; donde los docentes son aquellos que favorecen en los estudiantes el desarrollo de aprendizaje de una manera reflexiva, crítica y creativa, utilizando para ello diversas estrategias para resolver situaciones comunicativas, problemática relacionadas con su contexto y su realidad.

#### **D. Dimensiones del desempeño pedagógico.**

Según Fierro, Fortoul & Rosas, (1999), tomado de la ficha: *La Práctica Docente y sus Dimensiones*, con la colaboración de Johanna Contreras de Valoras UC, programa de la Escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica de Chile (2003, citados por Frías y Silva, 2014), las dimensiones que se asumieron de la variable desempeño pedagógico Son:

### **a. “Dimensión didáctica”**

Esta dimensión se refiere “al papel del docente como agente que, a través de los procesos de enseñanza, orienta, dirige, facilita y guía la interacción de los alumnos con el saber colectivo culturalmente organizado para que los alumnos, construyan su propio conocimiento” (López, 2001, p. 67). “En este sentido, la función del profesor, en lugar de transmitir, es la de: primero planificar, segundo facilitar los aprendizajes para que los mismos estudiantes construyan en clases” (p. 67).

Además, afirma López (2001)

“el análisis de esta dimensión se relaciona con la reflexión sobre la forma como el docente planifica el conocimiento que es presentado a los estudiantes para que lo recreen. Con este fin, es necesario analizar: la forma de organizar el trabajo, los métodos de enseñanza que se utilizan, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los estudiantes” (p. 68).

### **b. “Dimensión institucional”**

“La escuela constituye una organización donde se despliegan las prácticas docentes. Constituye el escenario más importante de socialización profesional, pues es allí donde se aprenden los saberes, normas, tradiciones y costumbres del oficio” (Torres, 2005, p. 41). En tal razón, “la escuela es una construcción cultural en la que cada maestro aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa común” (p. 41).

El análisis respecto a esta dimensión destaca las particularidades en la que el docente muestra no solo aprecio por su carrera sino también por la institución educativa donde labora, poniendo empeño para que esta sea una de las mejores, se interesa por solucionar los problemas institucionales, participa activamente en la valoración de la cultura propia, en las relaciones interpersonales, en promover celebridades y cultos implicándose y penetrando en la cultura escolar local.

### **c. Dimensión personal.**

Para Pérez (2010), “la docencia es una profesión hecha por personas, dedicada a la formación de personas, en ella, la persona del maestro es una de las más importantes como todo ser humano, el maestro es un ser no acabado, capaz de conocerse a sí mismo” (p. 32), además, “de superar sus debilidades, de reconocer sus cualidades y defectos, sus motivos y necesidades; es un ser con ideales, éxitos y fracasos; todo esto se refleja en la educación que imparte, haciendo de ella una práctica esencialmente humana” (p. 32).

Para Pérez (2010), al recapacitar acerca de la dimensión personal, “invitamos al maestro a reconocerse como ser histórico, capaz de analizar su presente y de construir su futuro; reflexionar, entre otros aspectos, sobre los siguientes: los motivos por los cuales eligió la docencia y por los que permanece en ella” (p. 39); además, “las metas que inicialmente se proponía alcanzar y de qué manera, al pasar el tiempo, han ido evolucionando; el grado en que se encuentra satisfecho con el trabajo; las experiencias que han sido más significativas en su vida como maestro” (p. 39); asimismo, “la importancia que ha dado a su trabajo en su vida personal y familiar; los sentimientos de éxito o fracaso profesional; lo que actualmente

se propone lograr y la forma en que ha ido conformando su estilo pedagógico particular” (p. 40).

#### **d. Dimensión interpersonal,**

Esta dimensión tiene en cuenta el desempeño propio y colectivo de los maestros. “La reflexión gira en torno a la premisa: ningún docente trabaja solo, pues cualquiera de ellos labora en un espacio colectivo, que constantemente lo pone en la necesidad de asentir o disentir respecto a las decisiones, acciones y proyectos de los demás” (García, 2010, p. 19). “Ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: el clima institucional, los espacios y estructuras de participación interna, los estilos de comunicación, el tipo de convivencia existente, el grado de satisfacción de los distintos miembros” (p. 19)

#### **e. “Dimensión social”**

Según García (2010) esta dimensión toma en cuenta la manera como el maestro aprecia y opina sobre su tarea como actor educativo frente a sus receptores, para analizar el cómo se configura cierta demanda para la actividad que desempeña, la cual, queda circunscrita a un momento histórico y a un contexto geográfico y cultural particulares. Asimismo, García (2010) opina:

“las ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: la repercusión social que la práctica del docente tiene con relación a ciertos alumnos, que por sus condiciones culturales y socioeconómicas, presentan alguna desventaja ante la experiencia escolar, las expectativas sociales que pesan sobre él y las presiones que recibe por parte de sus destinatarios y el sistema educativo” (p. 20).

#### **f. “Dimensión valoral”**

Asume que existen tres normas para la deliberación: “análisis de los valores que el docente manifiesta a través de sus actos, particularmente, cuando ha tenido que afrontar una situación problemática en la que era necesario tomar una decisión” (García, 2010, p. 22), además, “cuando opina sobre situaciones de sus estudiantes, expresando lo que considera y afirma como valioso; examinación de la vida cotidiana en la institución educativa para descubrir qué tipo de valores se transmiten por medio de la estructura de relaciones y de organización” (p. 22); en definitiva, “revisión de las orientaciones de política educativa y de alguna declaración, nacional o internacional, sobre los derechos humanos y de los estudiantes como referencias valorales más amplias para el quehacer educativo en su conjunto” (p. 22)

### **2.1.2 PLAN DE MONITOREO**

#### **A. Teoría sobre el Monitoreo**

Para Cano, Castro, Musto y Sarachu (2009)

“la teoría de la planificación del desarrollo define el seguimiento o monitoreo como un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad del desempeño de un sistema, subsistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o cambios pertinentes y oportunos para el logro de sus resultados y efectos en el entorno. Así, el monitoreo permite analizar el avance y proponer acciones a tomar para lograr los objetivos; identificar los éxitos o fracasos reales o potenciales lo antes posible y hacer ajustes oportunos a la ejecución” (p. 41).

Para Valle y Rivera (2008), actualmente, “existen dos tendencias sobre el significado y el alcance de los sistemas de seguimiento o

monitoreo. Una tendencia enfatiza la coincidencia entre lo planificado y lo ocurrido. La otra en el conocimiento que se deriva de las acciones de seguimiento” (p. 2). Además, los autores opinan:

“La primera tendencia descansa en una visión racional del proceso de planificación. De este modo se asume que dados ciertos insumos se obtendrán determinados resultados y efectos. En correspondencia con esta tendencia, el acento del monitoreo es “el análisis sistemático del proceso de implementación y el criterio de valoración es la mayor o menor coincidencia entre lo planificado y lo ocurrido”. Así, el foco de atención es la verificación si se ha cumplido lo planificado y sugerir cambios para reducir la discrepancia entre uno y otro momento” (p. 3).

“En la otra tendencia con el monitoreo se busca verificar la validez de una hipótesis, retroalimentarla y consecuentemente tomar decisiones estratégicas y operativas fundamentadas sobre una base empírica” (p. 3), en esa medida, “el monitoreo se traduce, en un proceso de producción y gestión de conocimientos empíricos y en una fuente de aprendizaje que contribuye a una mayor pertinencia y efectividad” (Valle y Rivera, 2008, p. 4).

## **B. Concepto**

Antes de conceptualizar el plan de monitoreo es pertinente hacer algunas precisiones sobre los términos plan y monitoreo; para webscolar.com (2016) “un plan es una intención o un proyecto, se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla, en este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra” (p. 1); “por otro lado, en el contexto del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la

adecuada toma de decisiones” (p. 1).

De igual modo, el monitoreo ha de entenderse como un asunto establecido para confirmar que una actividad o una sucesión de acciones proyectadas durante el año escolar ocurran como estuvieron previstas y dentro de un explícito espacio de tiempo. “Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes” (Becerra 2014, p. 38); también se puede definir “como un ejercicio destinado a identificar de manera sistemática la calidad del desempeño de un sistema, subsistema o proceso a efecto de introducir los ajustes o cambios pertinentes y oportunos para el logro de sus resultados y efectos en el entorno” (Organización de los Estados Iberoamericanos, 2010)

El monitoreo es un procedimiento que faculta la adopción de medidas para el avance de la gestión. Para Valladolid (2014) es “un elemento transversal en el Marco del buen desempeño directivo en dos dimensiones: (a) la de gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y (b) la de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes” (p. 15); es decir, “monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas” (Valladolid, 2014, p. 15)

De las ideas anteriores puede desprenderse que el Plan de Monitoreo, según Murray y Rossi (2007) “es un instrumento fundamental para el monitoreo y la evaluación de un proyecto o programa. Está compuesto por: objetivos, actividades, indicadores, medios de verificación y responsables. Su elaboración puede ser

dividida en tres etapas” (p. 16):

- a. “Definición de los indicadores del proyecto o programa de acuerdo con las metas, objetivos, actividades e insumos” (p. 16).
- b. “Definición de los medios de verificación de los indicadores” (p. 16).
- c. “Definición de los responsables” (p. 16).

“Es importante destacar que un plan de monitoreo sea” (p. 17):

- “Elaborado colectivamente durante la definición del proyecto o programa” (p. 17);
- “Alimentado sistemáticamente: es imprescindible que el equipo de la organización o el responsable de la implementación del proyecto o programa asuma el plan como un instrumento colectivo y comprenda que todos son responsables de su elaboración y alimentación y de los posibles ajustes” (p. 17).
- “Revisado frecuentemente: el plan de monitoreo no es estático, sino que es un instrumento dinámico que debe ser ajustado siempre que sea necesario” (p. 17).

### **C. Elementos de un Plan de monitoreo**

Para Valle y Rivera (2008), “un plan de monitoreo está compuesto por una secuencia de acciones necesarias para la medición y el análisis del desempeño, dichas acciones incluyen el desarrollo de un plan o enunciado, un esquema de indicadores y un esquema de metas” (p. 5).

**El “Plan o enunciado:** describe la racionalidad o el sentido que sustenta la iniciativa con respecto a la realidad que se pretende modificar. Dicho sentido se expresa en la manera en que se articulan las actividades, los resultados, los objetivos y los efectos buscados”

(p. 5).

**El “Esquema de indicadores:** cada objetivo, resultado o producto son medidos por una serie de indicadores con sus valores respectivos (unidades de medida), los responsables y las fuentes para la recopilación de los datos sobre el desempeño” (Valle y Rivera, 2008). “Algunas veces los valores de los indicadores están desagregados en aspectos más específicos. Por ejemplo: en el indicador “Número de alumnos promovidos”, puede interesar desagregarlos en: i) región del país; ii) niño o niña; iii) población indígena o no indígena” (p. 6).

**El “Esquema de metas durante el período:** este componente permite identificar el comportamiento de los indicadores durante un determinado período de tiempo a definir (trimestral, semestral, anual etc.)” (Valle y Rivera, 2008). Por ello, “los indicadores pueden medirse o cotejarse con referencia al pasado respecto a los valores de la Línea de Base, o bien a futuro, con respecto a las metas definidas para el ciclo de tiempo definido” (p. 6).

#### **D. Dimensiones**

El Plan de monitoreo propuesto por los investigadores responde a la necesidad de mejorar el desempeño pedagógico de los docentes, cuyo trabajo abarca todos los procesos curriculares orientados a beneficiar la formación integral de los alumnos; por ello, en el marco de la presente investigación, el Plan de monitoreo comprende las siguientes dimensiones:

##### **a. Monitoreo a la Planificación del aprendizaje**

En esta dimensión, se buscará recoger información relevante sobre las habilidades que posee el personal directivo de la

institución educativa para llevar a cabo el monitoreo del proceso de planificación de las actividades didácticas que realiza el docente; comprenderá como indicadores: el manejo del proceso de monitoreo por parte del director; pertinencia del Plan de Monitoreo; implementación del plan y el asesoramiento a los docentes sobre temas referidos a la planificación de los aprendizajes de sus alumnos, es decir, la previsión de cómo se desarrollará su trabajo académico, todo ello, previo a la aplicación del Plan de Monitoreo.

### **b. Monitoreo a la Gestión del aprendizaje**

Una vez monitoreada la planificación de las actividades didácticas del docente, en esta dimensión, se indagará sobre cómo el director de la institución educativa monitorea la ejecución de la práctica pedagógica de los docentes que laboran en la institución a su cargo; como está claro que el monitoreo se realiza sobre la base de haber asesorado o capacitado a los docentes, en este caso sobre su trabajo con los estudiantes, el monitoreo tendrá en cuenta los indicadores: capacitación de cómo mejorar su desempeño académico, apoyo con medios y materiales y pertinencia del monitoreo al trabajo de los docentes.

### **c. Monitoreo a la Evaluación del aprendizaje**

En esta dimensión se recogerá información necesaria sobre cómo el director realiza el monitoreo a la evaluación de los aprendizajes que desarrollan los docentes en la institución, comprenderá los siguientes indicadores: capacitación previa de parte del director sobre el sistema de evaluación a aplicar en la institución educativa, pertinencia del monitoreo e impacto en el trabajo pedagógico de los docentes.

### 2.1.3 Síntesis gráfica de la propuesta



## 2.2 MARCO CONCEPTUAL

**2.2.1 Plan:** Es el conjunto de propuestas, acciones y metas que expresan la intención y proyecto de hacer algo. Asimismo se constituye en un documento en que se constan las cosas que se pretenden hacer y forma en que se piensa llevarlas a cabo (eumed.net, 2006)

**2.2.2 Monitoreo:** Es el proceso “destinado a identificar de manera sistemática la calidad del desempeño pedagógico del docente a efecto de introducir los ajustes o cambios pertinentes y oportunos para el logro de sus resultados y efectos en el entorno” (Hernández y Hernández, 2011).

**2.2.3 Plan de monitoreo:** Es el conjunto de acciones previstas y organizadas de manera lógica y coherente con la finalidad de identificar los logros y dificultades en el desempeño pedagógico de los docentes, mediante el uso de instrumentos adecuados (Elaboración propia).

**2.2.4 Desempeño pedagógico:** Es el proceso que involucra a su vez distintos eventos que despliega el maestro en el cumplimiento de sus responsabilidades y roles dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

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

### III. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 VARIABLES

##### 3.1.1 Definición conceptual

###### **Variable 1: Plan de monitoreo**

“Es una intención o un proyecto, se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla, en este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra” (webscolar.com, 2016, p. 1) En el campo educativo, “es el conjunto de actividades que permiten el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones (Ministerio de Educación, 2014)

###### **Variable 2: Desempeño pedagógico**

“Es la capacidad del individuo para el cumplimiento de sus funciones, acciones y papeles propios de la actividad pedagógica profesional, el logro de un mejoramiento profesional, institucional y social evidenciado en su competencia para la transformación y producción de nuevos conocimientos y valores, y la plena satisfacción individual al ejecutar sus tareas con gran cuidado, precisión, exactitud, profundidad, calidad y rapidez” (Céspedes, 2008).

##### 3.1.2 Definición operacional

###### **Variable 1: Plan de monitoreo**

Conjunto de actividades debidamente organizadas de manera sistemática para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado de Puente Cillos – Santa Rosa, en sus dimensiones:

Monitoreo a la planificación de los aprendizajes, monitoreo a la gestión de los aprendizajes y monitoreo a la evaluación de los aprendizajes.

**Variable 2: Desempeño pedagógico**

Es el proceso sistemático, estructurado y planificado de carácter técnico pedagógico que realizan los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado de Puente Cillos – Santa Rosa, a evaluar en sus dimensiones: Didáctica, institucional, personal, interpersonal, social y valoral.

**3.1.3 Operacionalización de las variables**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica/Instrumento
V.2: Plan de Monitoreo	Monitoreo a la planificación de los aprendizajes	Planificación acorde a los nuevos enfoques	1. El Plan de monitoreo permite evaluar la programación anual, de unidad y sesión de aprendizaje elaboradas por el docente. 2. El P.M. facilita revisar si la planificación toma en cuenta los nuevos enfoques pedagógicos.	Observación / Lista de cotejo
		Planificación contextualizada	3. El P.M. evalúa si hay planificación diversificada. 4. Verifica si la planificación considera las necesidades de los estudiantes y las demandas educativas	
	Monitoreo a la gestión de los aprendizajes	Estrategias didácticas	5. Permite monitorear la utilización adecuada de las rutas de aprendizaje. 6. Permite evaluar si el docente motiva y estimula la participación activa de sus alumnos. 7. Facilita la evaluación de las estrategias didácticas aplicadas por el docente	
		Uso de recursos didácticos	8. Hace posible verificar la optimización del tiempo y del espacio educativo por parte del docente. 9. Permite evaluar la gestión de los medios y materiales didácticos.	
	Monitoreo a la evaluación de los aprendizajes.	Enfoque de evaluación	10. Hace posible verificar el enfoque de evaluación utilizado por el docente. 11. Permite monitorear el sistema de evaluación aplicado.	
		Uso de técnicas e instrumentos de evaluación	12. Permite verificar el uso de técnicas apropiadas para la evaluación 13. Facilita el monitoreo de los instrumentos de evaluación aplicados.	
V 1: Desempeño pedagógico	Didáctica	Planificación	1. Elabora sus programaciones y sus sesiones de aprendizaje de manera oportuna	Encuesta / Cuestionario
		Desarrollo curricular	2. Utiliza estrategias pertinentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	
			3. Aplica estrategias para que los estudiantes puedan recrear sus aprendizajes.	
			4. Aplica el enfoque de las rutas de aprendizaje	
			5. Propicia la autoevaluación y la heteroevaluación de los estudiantes	
	Institucional	Identidad con la institución	6. Está orgulloso de pertenecer a la plana docente de la I.E.	
			7. Su trabajo responde a las necesidades y expectativas de la I.E.	
			8. Le interesa la solución de los problemas de la I.E.	
			9. Está comprometido con las actividades de la I.E.	
			10. Su actitud es generadora de buen clima institucional	
	Personal	Satisfacción laboral	11. Cree que es importante su labor de maestro	
			12. Está satisfecho con la labor que cumple de formar personas.	
			13. Siente que sus expectativas para el futuro las está logrando	

		Vocación	14. Busca instancias de formación profesional que sean un aporte a sus prácticas pedagógicas.
			15. Se considera docente por vocación.
	Interpersonal	Habilidades sociales	16. Pone en práctica la empatía y asertividad con sus compañeros de trabajo
			17. Interactúa con sus compañeros (as), colabora con iniciativa para intercambiar experiencias.
		Trabajo cooperativo	18. Asume las funciones que le corresponde tomados en acuerdo democrático
			19. En trabajos de equipo participa activamente
			20. La comunicación es fluida con todos los miembros de la I.E.
	Social	Relación con otros agentes educativos	21. Orienta a los padres y/o apoderados sobre cómo potenciar el aprendizaje de sus hijos.
			22. Realiza acciones de proyección a la comunidad con sus estudiantes
		Respeto a la cultura local	23. Considera el aspecto cultural y socioeconómico de la localidad para mejora del aprendizaje en sus estudiantes
			24. Relaciona el que hacer educativo con el que hacer familiar y comunal
			25. Promueve en los estudiantes el respeto a la cultura local
	Valoral	Solución de conflictos	26. Frente a un problema actúa con la tranquilidad necesaria
			27. Utiliza estrategias adecuadas para tratar los problemas y tomar la mejor decisión
Práctica de valores		28. Siente que es usted un ejemplo para sus estudiantes	
		29. Trabaja en equipo tomando decisiones en conjunto y respetando las ideas de los demás	
		30. Reconoce y alienta el esfuerzo y logro de sus colegas.	

## **3.2 METODOLOGÍA**

### **3.2.1 Tipo de estudio**

El estudio correspondió al tipo de investigación no experimental “es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables (...) lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 245)

Además, por su nivel de profundidad corresponde al tipo de investigación Descriptivo - Propositivo porque esta investigación permitió describir con la mayor precisión las propiedades y características más importantes de la cultura organizacional en el contexto de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros”, que se sometieron a consideración del equipo investigador para su análisis.

Es propositiva porque tuvo como fin proponer un Plan de Monitoreo para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor PuenteCillos – Santa Rosa.

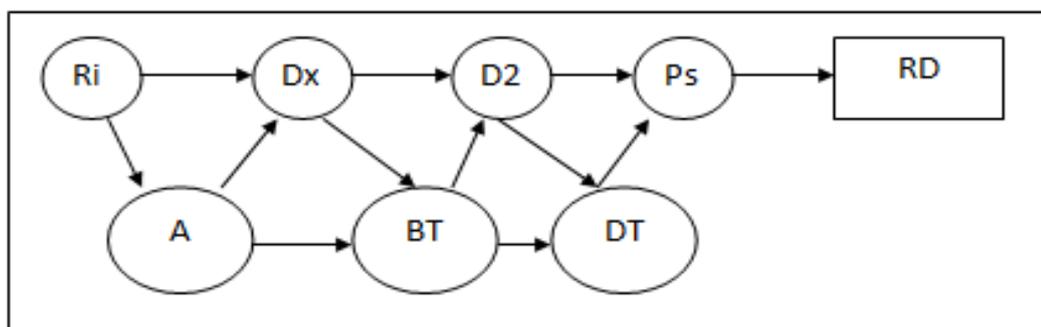
### **3.2.2 Diseño de estudio**

La investigación planteada usó el diseño no experimental transeccional porque se realizaron observaciones en un momento único en el tiempo. Su propósito fue describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, et al, 2010)

Los estudios transaccionales descriptivos presentan un panorama del estado de una o más variables en uno o más grupos de personas, objetos o indicadores en determinado momento. La medición es única. Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la

incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o más variables y proporcionar su descripción. (Hernández, et al, 2010)

### Diseño propositivo



Fuente: Diseñado por los investigadores.

- Ri** = Realidad inicial observada y descrita respecto al desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa
- A** = Trabajos de investigación relacionados con Ri.
- Dx** = Problema analizado y explicado a partir de A.
- BT** = Teoría General de los Sistemas y Enfoque del Marco del Buen Desempeño Docente (Dx)
- D2** = Deducción obtenida a partir de Dx y BT.
- DT** = Diseño Teórico obtenido a partir de D2 y BT
- PS** = Propuesta de Plan de Monitoreo para mejorar el desempeño pedagógico de los docentes.
- RD** = Mejorar el desempeño pedagógico de los docentes.

## 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.3.1 Población

La población en la presente investigación estuvo constituida por 29 docentes que pertenecen a la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Centro Poblado Menor “Puentecillos” – Santa Rosa, Jaén,

según se detalla en el siguiente cuadro:

Institución Educativa	Cargo	H	M	TOTAL
N° 16677 – Nueva Alianza	Director	1		02
	Docente	1		
N° 17559 – Romerillo Alto	Director	1		02
	Docente		1	
N° 16178 – San Juan de Lazo	Director	1		02
	Docente		1	
N° 16183 - Legido	Director	1		07
	Docente	4	2	
N° 16188 - Puentecillos	Director	1		16
	Docente	07	08	
TOTAL		17	12	29

Fuente: Plan de Trabajo 2014 de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros”

### 3.4.2. Muestra

Por tratarse de un población reducida, la muestra también estuvo conformada por los 29 docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros”, seleccionada de manera no probabilística, a conveniencia de los investigadores.

### 3.4 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

Según el enfoque, la investigación usó el método cuantitativo ya que los datos obtenidos se procesaron estadísticamente y los resultados fueron expresados numéricamente; asimismo, se aplicaron los siguientes métodos teóricos:

- a) **Inductivo:** “Va de lo particular a lo general” (Castellano, 2011, p. 1); gracias a este método fue posible describir y explicar la realidad educativa en relación con la teoría y llegar a generalizar los resultados, se analizó la realidad de la red a partir de los casos particulares desde la percepción de los docentes que allí laboran.
- b) **Deductivo:** “Va de lo general a lo particular” (Castellano, 2011, p. 1);

con este método se pudo conocer la realidad global del problema, lo que sucede en el mundo y relacionarlo con el objeto de estudio, es decir, se partió de premisas teóricas generales sobre el desempeño pedagógico en el contexto seleccionado, para verificar su relación con el contexto donde se realizó la investigación.

- c) **Analítico:** “Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos” (Ruiz, 2007, p. 7); facilitó la tarea de conocer los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos con la finalidad de conocer e identificar la problemática relacionada con el desempeño docente y de acuerdo a ello elaborar un plan de monitoreo.
  
- d) **Histórico:** “Es el que trata de investigar los acontecimientos, ideas, personas, movimientos en relación con un determinado tiempo y lugar” (González, 2012, p. 1). Este método permitió conocer los referentes y antecedentes de estudio sobre el problema objeto de investigación y la evolución histórica del problema en sus diferentes contextos.

### 3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el desarrollo de este proyecto de investigación se consideraron las siguientes técnicas e instrumentos:

- **Técnicas de Gabinete:** es de carácter documental, tiene como objetivo fundamentar y complementar la investigación realizada y se utilizaron los siguientes instrumentos:
  - Fichas Bibliográficas, para identificar la fuente documental que sirvió de sustento científico a nuestro trabajo.
  - Ficha de Resumen, para consignar la versión del autor y que forma el antecedente de estudio y marco conceptual del trabajo.

- **Técnica de Campo:** tiene por objetivo realizar acciones directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio. Se utilizaron las técnicas de la observación y de la encuesta, como instrumentos una lista de cotejo y un cuestionario sobre desempeño pedagógico del docente, en el siguiente cuadro se visualizan las técnicas e instrumentos aplicados:

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>
<b>Desempeño pedagógico</b>	<b>Encuesta:</b> para identificar el nivel de desempeño pedagógico de los docentes de la muestra	<b>Cuestionario:</b> se aplicó a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” – Santa Rosa
<b>Plan de Monitoreo</b>	<b>Observación:</b> para determinar la coherencia y pertinencia del Plan de Monitoreo	<b>Ficha de Evaluación:</b> fue empleado por los expertos encargados de evaluar el plan

Los instrumentos fueron elaborados por los investigadores. El cuestionario para recolectar datos sobre el desempeño pedagógico está organizado en 30 ítems, distribuidos equitativamente entre sus dimensiones: Didáctica (5), institucional (5), personal (5), interpersonal (5), social (5) y de valores (5); los reactivos planteados contaron con respuestas con alternativas múltiples con escala tipo Likert (Siempre, a veces y nunca).

Antes de ser suministrado al grupo de la muestra, el cuestionario fue validado y analizada su confiabilidad. Para la validación de contenido se empleó el juicio de tres expertos con grado de maestría y amplia experiencia en el tema, después de revisarlo hicieron sus observaciones y sugerencias. El grado de confiabilidad fue determinado mediante la aplicación de una prueba piloto a docentes de la I.E. N° 16188 – Centro Poblado Puentecillos, los datos obtenidos fueron procesados mediante el software SPSS y aplicada la prueba Alfa de Cronbach que arrojó una confiabilidad fuerte equivalente al 0,971.

### **3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Para el análisis e interpretación de los resultados se hizo uso de la metodología descriptiva, procesando y organizando la información en tablas y gráficos estadísticos los mismos que son interpretados haciendo uso de la estadística descriptiva. Para el procesamiento de la información y la descripción e interpretación de los resultados, de las dimensiones se hizo uso de los porcentajes presentados en tablas y gráficos estadísticos.

# **CAPÍTULO IV**

## **RESULTADOS**

## IV. RESULTADOS

### 4.1 DESCRIPCIÓN

**TABLA Nº 01**

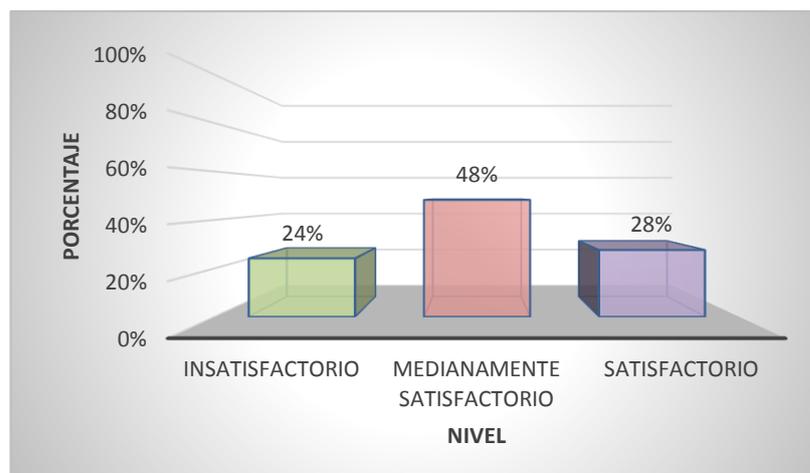
*Distribución porcentual del nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión Didáctica, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*

DIMENSIÓN: Didáctica		
NIVEL	fi	Porcentaje
INSATISFACTORIO	7	24
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	14	48
SATISFACTORIO	8	28
TOTAL	29	100

FUENTE: Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

**FIGURA Nº 01**

*Distribución porcentual del nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión Didáctica, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*



FUENTE: TABLA Nº 01

#### **Descripción e interpretación**

En la tabla precedente se muestran los resultados porcentuales del nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión Didáctica*. Resultados que han sido recogidos de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” - Puentecillos, Santa Rosa. Observando que para el 24% es de nivel insatisfactorio, para el 48% de nivel medianamente satisfactorio y el 28% lo considera de nivel satisfactorio.

De la descripción anterior, se puede inferir, que a la mayoría de docentes les falta elaborar siempre su programación de largo, mediano y corto alcance de manera oportuna; de igual modo, aplicar adecuadamente el enfoque de rutas de aprendizaje para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y propiciar la auto y heteroevaluación.

## **TABLA Nº 02**

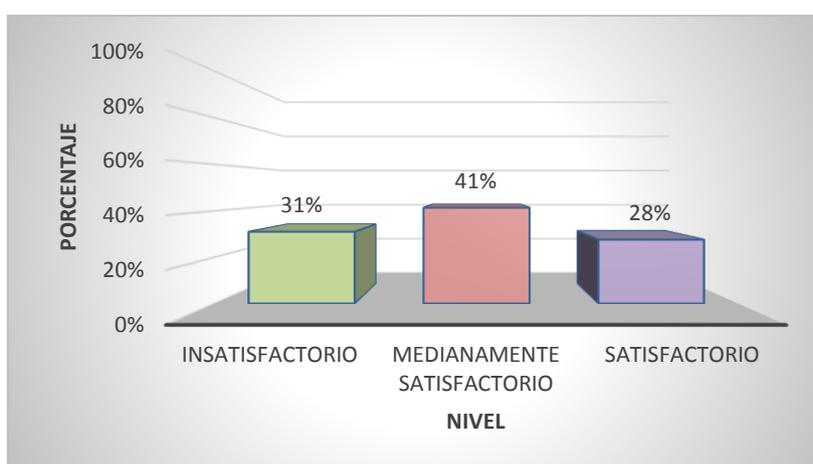
*Nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión Institucional, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*

<b>DIMENSIÓN: Institucional</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>fi</b>	<b>Porcentaje</b>
INSATISFACTORIO	9	31
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	12	41
SATISFACTORIO	8	28
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

FUENTE: Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

## **FIGURA Nº 02**

*Nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión Institucional, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*



FUENTE: TABLA Nº 02

### **Descripción e interpretación**

En la tabla precedente se muestran los resultados porcentuales del nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión Institucional*. Resultados que han sido recogidos de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa. Apreciando que el 31% la considera de nivel insatisfactorio, el 41% de nivel medianamente satisfactorio y el 28% de nivel satisfactorio.

De la descripción anterior, se puede deducir, que la mayoría de docentes tienen poca identidad con su I.E en la que laboran, no se sienten totalmente orgullosos de pertenecer a la plana docente, les falta más compromiso con las actividades de la I.E., contribuir con la solución de sus problemas así como de generar un buen clima institucional.

**TABLA Nº 03**

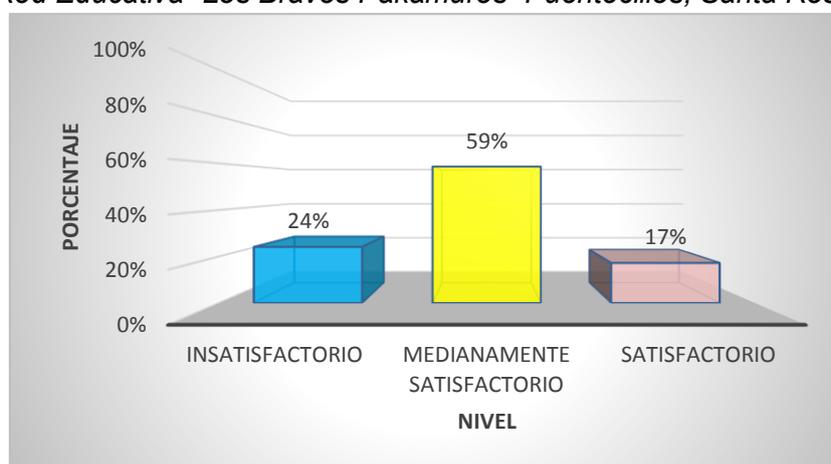
*Nivel dedesempeño pedagógico, en su Dimensión Personal, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*

<b>DIMENSIÓN: Personal</b>		
NIVEL	fi	Porcentaje
INSATISFACTORIO	7	24
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	17	59
SATISFACTORIO	5	17
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

FUENTE: Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

**FIGURA Nº 03**

*Nivel dedesempeño pedagógico, en su Dimensión Personal, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*



FUENTE: TABLA Nº 03

### **Descripción e interpretación**

En la tabla precedente se muestran los resultados en porcentajes del nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión Personal*. Resultados que han sido recogidos de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa. Evidenciando que para el 24% es de nivel insatisfactorio, según el 59% de nivel medianamente satisfactorio y sólo para el 17% es de nivel satisfactorio.

De la descripción anterior, se puede deducir, que la mayoría de docentes no está totalmente satisfecho de la labor que realiza como docente; muchos de ellos sienten que sus expectativas para el futuro no las están logrando; y, preocupa que no se consideren cabalmente como docentes por vocación.

**TABLA Nº 04**

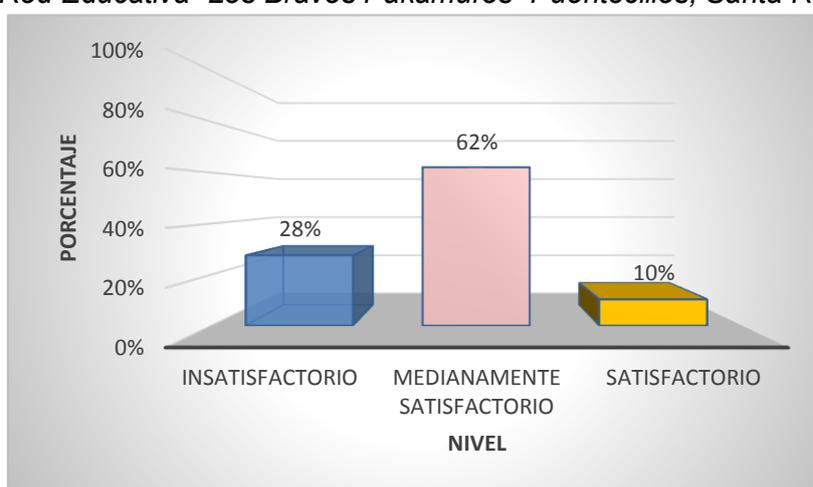
*Nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión Interpersonal, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*

<b>DIMENSIÓN: Interpersonal</b>		
NIVEL	fi	Porcentaje
INSATISFACTORIO	8	28
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	18	62
SATISFACTORIO	3	10
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

FUENTE: Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

**FIGURA Nº 04**

*Nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión Interpersonal, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*



FUENTE: TABLA Nº 04

### **Descripción e interpretación**

En la tabla precedente se muestran los resultados en porcentajes del nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión Interpersonal*. Resultados que han sido recogidos de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa. Se observa que el 28% lo califica de nivel insatisfactorio, el 62% de nivel medianamente satisfactorio y el únicamente el 10% de nivel satisfactorio.

De la descripción anterior, se puede deducir, que a la mayoría de docentes les falta trabajar aún más sus habilidades sociales para interactuar con sus compañeros (as) y realizar un trabajo cooperativo.

### **TABLA Nº 05**

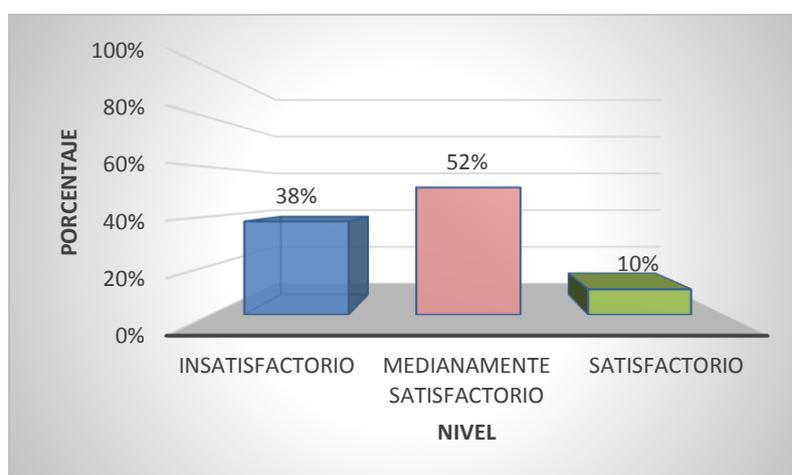
Nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión Social*, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

<b>DIMENSIÓN: Social</b>		
NIVEL	fi	Porcentaje
INSATISFACTORIO	11	38
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	15	52
SATISFACTORIO	3	10
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

FUENTE: Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

### **FIGURA Nº 05**

Nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión Social*, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.



FUENTE: TABLA Nº 05

### **Descripción e interpretación**

En la tabla precedente se muestran los resultados en porcentajes del nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión social*. Resultados que han sido recogidos de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa. Se puede apreciar que para el 38% es de nivel insatisfactorio, según el 52% de nivel medianamente satisfactorio y sólo el 10% la considera de nivel satisfactorio.

De la descripción anterior, se puede deducir, que falta fortalecer en la mayoría de docentes su capacidad para relacionarse con otros agentes educativos especialmente con los padres de familia, así como el proyectarse a la comunidad. Además, poco relaciona las actividades de aprendizaje con el aprecio por la cultura local.

**TABLA Nº 06**

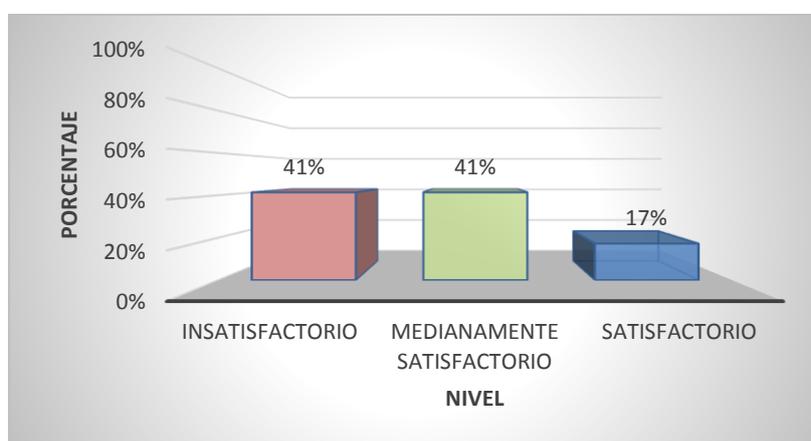
*Nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión De valores, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*

<b>DIMENSIÓN: De valores</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>fi</b>	<b>Porcentaje</b>
INSATISFACTORIO	12	41
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	12	41
SATISFACTORIO	5	17
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

FUENTE: Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

**FIGURA Nº 06**

*Nivel de desempeño pedagógico, en su Dimensión De valores, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*



FUENTE: TABLA Nº 06

### **Descripción e interpretación**

En la tabla precedente se muestran los resultados en porcentajes del nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión de valores*. Resultados que han sido recogidos de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa. Apreciando que para el 41% es de nivel insatisfactorio, según el 41% de nivel medianamente satisfactorio y para el 17% de nivel satisfactorio.

De la descripción anterior, se puede deducir, que a la mayoría de docentes les falta mayor capacidad para solucionar conflictos y resolver problemas de manera apropiada; además, tienen limitaciones en cuanto se refiere a la práctica de valores.

**TABLA Nº 07**

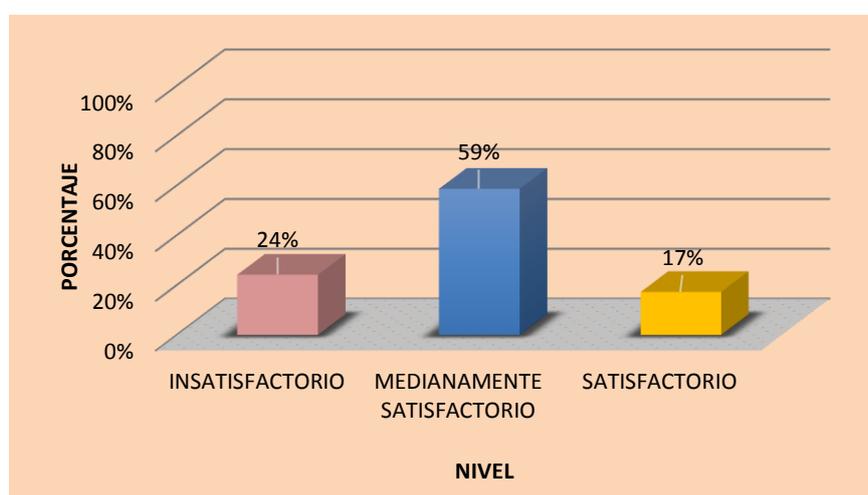
*Nivel de desempeño pedagógico, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*

<b>VARIABLE: Desempeño pedagógico</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>fi</b>	<b>Porcentaje</b>
INSATISFACTORIO	7	24
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	17	59
SATISFACTORIO	5	17
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

FUENTE: Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.

**FIGURA Nº 07**

*Nivel de desempeño pedagógico, según los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa.*



FUENTE: TABLA Nº 07

### **Descripción e interpretación**

En la tabla precedente se muestran de manera global los resultados en porcentajes del nivel de desempeño pedagógico. Resultados que han sido recogidos de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” Puentecillos, Santa Rosa. Se aprecia que para el 24% es de nivel insatisfactorio, según el 59% de nivel medianamente satisfactorio y sólo el 17% de nivel satisfactorio.

De la descripción anterior, se puede derivar, que la mayoría de docentes evalúa su desempeño pedagógico como poco satisfactorio ya que adolece de debilidades en los aspectos: didáctico, institucional, personal, interpersonal, social y valoral, requiriendo un mayor acompañamiento o monitoreo.

## 4.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

El objetivo general del trabajo de investigación fue: Proponer un Plan de Monitoreo para contribuir con la mejora del desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, 2015.

Para el logro de tal objetivo se tuvo que evaluar el nivel alcanzado por la variable, de modo que revisando los resultados obtenidos contenidos en la Tabla N° 07, donde se muestra de manera global el nivel de desempeño pedagógico, se aprecia que para el 24% es de nivel insatisfactorio, según el 59% de nivel medianamente satisfactorio y sólo el 17% de nivel satisfactorio; estos datos permiten inferir que la mayoría de docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa evalúa su desempeño pedagógico como poco satisfactorio ya que adolece de debilidades en los aspectos: didáctico, institucional, personal, interpersonal, social y valoral, requiriendo un mayor acompañamiento o monitoreo para mejorarlo.

Si bien es cierto que el presente estudio es de tipo descriptivo, los resultados obtenidos en la presente investigación guardan relación con los estudios realizados por Frías y Silva (2014) en su trabajo de investigación denominada *“Programa de capacitación docente para mejorar el nivel de desempeño pedagógico docente en la I.E. N° 16200 “Amazonas” El muyo, Distrito de Aramango, Bagua, Amazonas, 2014;* estudio de carácter aplicado cuyo objetivo fue validar experimentalmente un programa de capacitación para mejorar el desempeño docente, debido a que encontraron en su pre test un bajo nivel de desempeño de los maestros; sin embargo, al término de su investigación concluyen: De acuerdo a la aplicación del Programa de capacitación tuvo éxito porque mejoró el desempeño pedagógico en los docentes de la I.E. N° 16200 “Amazonas” El Muyo, toda vez que el 90% de los docentes llegaron al nivel excelente y son evidentes las diferencias estadísticas en el desempeño pedagógico antes y después de implementar el

programa de intervención; conclusión que confirma la posibilidad existente de mejorar el desempeño de los docentes y superar las debilidades que presenta.

Para alcanzar el objetivo general fue necesario lograr los objetivos específicos; atendiendo al primer objetivo específico: Identificar el nivel de desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa – 2015, se puede tener en cuenta los resultados obtenidos en la Tabla N°01, correspondientes al nivel de desempeño pedagógico, en su dimensión didáctica, donde, para el 24% es de nivel insatisfactorio, para el 48% de nivel medianamente satisfactorio y el 28% lo considera de nivel satisfactorio; datos que permiten inferir que a la mayoría de docentes les falta elaborar siempre su programación de largo, mediano y corto alcance de manera oportuna; de igual modo, aplicar adecuadamente el enfoque de rutas de aprendizaje para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes y propiciar la auto y heteroevaluación.

A la luz de estos resultados, López (2001, p. 67), menciona que la dimensión didáctica se relaciona con la reflexión sobre la forma como el docente planifica el conocimiento que es presentado a los estudiantes para que lo recreen. Con este fin, es necesario analizar la forma de organizar el trabajo, los métodos de enseñanza que se utilizan, el grado de conocimiento que poseen, las normas del trabajo en aula, los tipos de evaluación, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes que van logrando los estudiantes.

En lo que corresponde a los resultados consignados en la Tabla N° 02, referidos al desempeño pedagógico en su *Dimensión Institucional*, se encontró que el 31% la considera de nivel insatisfactorio, el 41% de nivel medianamente satisfactorio y el 28% de nivel satisfactorio. De los datos obtenidos, se puede deducir que la mayoría de docentes tienen poca identidad con su I.E en la que laboran, no se sienten totalmente orgullosos de pertenecer a la plana docente, les falta más compromiso con las actividades

de la I.E., contribuir con la solución de sus problemas así como de generar un buen clima institucional.

Consideramos que en dicha red hace falta entender con profundidad este tema, al respecto, Torres (2005) indica que la reflexión sobre esta dimensión enfatiza en las características en la que el docente muestra no sólo aprecio por su carrera sino también por la institución educativa donde labora, poniendo empeño para que esta sea una de las mejores, se interesa por solucionar los problemas institucionales, participa activamente en las costumbres y tradiciones, estilos de relación, ceremonias y ritos involucrándose y penetrando en la cultura escolar local.

En relación a la Dimensión Personal, los resultados obtenidos en la Tabla N° 03, indican que para el 24% es de nivel insatisfactorio, según el 59% de nivel medianamente satisfactorio y sólo para el 17% es de nivel satisfactorio. De la descripción anterior, se puede deducir, que la mayoría de docentes no está totalmente satisfecho de la labor que realiza como docente; muchos de ellos sienten que sus expectativas para el futuro no las están logrando; y, preocupa que no se consideren cabalmente como docentes por vocación.

Hace falta tener en cuenta lo señalado por Pérez (2010), quien recomienda reflexionar, entre otros aspectos, sobre los siguientes: los motivos por los cuales se eligió la docencia y por los que se permanece en ella; las metas que inicialmente se proponía alcanzar y de qué manera, al pasar el tiempo, han ido evolucionando; el grado en que se encuentra satisfecho con el trabajo; las experiencias de todo tipo que han sido más significativas en su vida como maestro; la importancia que ha dado a su trabajo en su vida personal y familiar; los sentimientos de éxito o fracaso profesional; lo que actualmente se propone lograr y la forma en que ha ido conformando su estilo pedagógico particular.

Los resultados obtenidos en la Tabla N° 04, muestran en porcentajes el nivel de desempeño pedagógico en su *Dimensión Interpersonal*. Se observa que el 28% lo califica de nivel insatisfactorio, el 62% de nivel medianamente satisfactorio y el únicamente el 10% de nivel satisfactorio. Datos que permiten deducir que a la mayoría de docentes les falta trabajar aún más sus habilidades sociales para interactuar con sus compañeros (as) y realizar un trabajo cooperativo.

La reflexión de estos resultados gira en torno a la siguiente premisa: ningún docente trabaja solo, pues cualquiera de ellos labora en un espacio colectivo, que constantemente lo pone en la necesidad de asentir o disentir respecto a las decisiones, acciones y proyectos de los demás; situación que obliga al docente a confrontar diversos tipos de problemas, frente a los cuales, deberá ocupar una posición determinada. Ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: el clima institucional, los espacios y estructuras de participación interna, los estilos de comunicación, el tipo de convivencia existente, el grado de satisfacción de los distintos miembros (Chuye, 2011)

En lo que se refiere a la *Dimensión social*, los resultados obtenidos en la Tabla N° 05, muestran el nivel de desempeño pedagógico en esta dimensión, para el 38% de docentes encuestados es de nivel insatisfactorio, según el 52% de nivel medianamente satisfactorio y sólo el 10% la considera de nivel satisfactorio; se puede deducir, que falta fortalecer en la mayoría de docentes su capacidad para relacionarse con otros agentes educativos especialmente con los padres de familia, así como el proyectarse a la comunidad. Además, poco relaciona las actividades de aprendizaje con el aprecio por la cultura local.

Chuye (2011), aporta ideas precisas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: la repercusión social que la práctica del docente tiene con relación a ciertos alumnos, que por sus condiciones culturales y socioeconómicas, presentan alguna desventaja ante la experiencia escolar,

las expectativas sociales que pesan sobre él y las presiones que recibe por parte de sus destinatarios y el sistema educativo

Los resultados presentados en la Tabla N° 06, muestran el nivel de desempeño pedagógico, en su *Dimensión de valores*, donde se visualiza que para el 41% es de nivel insatisfactorio, según el 41% de nivel medianamente satisfactorio y para el 17% de nivel satisfactorio. De la descripción anterior, se puede deducir que a la mayoría de docentes les falta mayor capacidad para solucionar conflictos y resolver problemas de manera apropiada; además, tienen limitaciones en cuanto se refiere a la práctica de valores.

Reflexionando sobre los resultados de esta dimensión se toma en cuenta básicamente, tres pautas para su valoración: análisis de los valores que el docente manifiesta a través de sus actos, particularmente, cuando ha tenido que afrontar una situación problemática en la que era necesario tomar una decisión, y también, cuando opina sobre situaciones de enseñanza o de vida de sus estudiantes, expresando lo que considera y afirma como valioso; examinación de la vida cotidiana en la Institución Educativa para descubrir qué tipo de valores se transmiten por medio de la estructura de relaciones y de organización; y finalmente, revisión de las orientaciones de política educativa y de alguna declaración, nacional o internacional, sobre los derechos humanos y de los estudiantes como referencias valorales más amplias para el quehacer educativo en su conjunto (Frías y Silva, 2014)

### 4.3 PROPUESTA DE PLAN DE MONITOREO

#### I. DATOS INFORMATIVOS.

- 1.1 UGEL : Jaén
- 1.2 RED EDUCATIVA : “Los Bravos Pakamuros”– Puentecillos  
– Santa Rosa - Jaén
- 1.3 BENEFICIARIOS : 24 Docentes de la RED Educativa
- 1.4 DURACIÓN : Abril - Noviembre 2016
- 1.5 RESPONSABLES : Amadeo Molocho Monteza  
Ángel Rosendo Quispe pariente

#### II. BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú
- Ley general de Educación 28044 y su Reglamento D.S. N° 011-2012-ED
- Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento D.S. N° 04-2013-ED
- R. M. N° 556-2014-ED, “Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2015 en la Educación Básica”
- Resolución Ministerial N°0547-2012, que aprueba los lineamientos denominado “Marco del buen desempeño docentes de la educación básica regular”.
- Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la EBR Directiva N° 004- VMGP aprobado por R.M. N° 0234-2005-ED.
- Ley N° 28740, Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.

#### III. JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo a uno de los principios de la gestión Centrada en los Aprendizajes, el *monitoreo pedagógico*, en el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Podemos colegir entonces que el propósito y sentido del monitoreo pedagógico es fortalecer, las

competencias de los docentes en las instituciones educativas que integran la Red “Los Bravos Pakamuros”, en el Marco del Buen Desempeño Docente, Dominio I Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Dominio II Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y el Marco del Buen Desempeño Directivo, Dominio I Condiciones para la Mejora de Aprendizajes y Dominio II Orientación de los Procesos Pedagógicos. El monitoreo pedagógico se centra en procesos y el hecho pedagógico (interacciones que se evidencian en los procesos de aprendizaje y procesos de enseñanza que se desarrollan en el aula o fuera de ella) pudiendo ser estas acciones evidenciado desde la planificación del aprendizaje hasta su evaluación, en la gestión del aprendizaje se observará cuando los estudiantes trabajan en equipo, leen en el aula, opinan, preguntan, juegan, etc. o también La mediación del docente en el aula, cuando acompaña al estudiante, cuando utiliza los materiales educativos, etc. Son los hechos pedagógicos objetivos que registra el observador (director), a la práctica del docente de aula a través de su ojo pedagógico. Se caracteriza por ser: dinámica (El observador no es estático interactúa de forma respetuosa y disimulada con el estudiante. Mirando su cuaderno, conversando con él a partir de la consigna que indica el docente de aula, etc., individual o grupal (El observador registra de manera individual o grupal los procesos de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla en el aula) – grupal y es encubierto y simulado (El observador, no sustituye al docente, simula ser uno más de los estudiantes (con mayor experiencia). Se moviliza en el marco de la sesión de aprendizaje que ejecuta el docente de aula. En este contexto como finalidad máxima es fortalecer las competencias de los docentes y como efecto domino mejorar el logro de aprendizajes de sus estudiantes.

#### **IV. OBJETIVOS:**

##### **4.1. GENERAL:**

- Fortalecer las capacidades de las y los docentes de las II.EE. integrantes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” a través de

procesos de diálogo interactivo y reflexivo en torno a los elementos ligados a la planificación, gestión y evaluación de los aprendizajes.

#### 4.2. ESPECÍFICOS:

- Realizar visitas a aula a fin de obtener información relevante para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.
- Identificar los aciertos y dificultades de los docentes en su práctica educativa para dar el apoyo oportuno y mejorar el servicio educativo
- Brindar orientación y asesoría a docentes en torno a la información recogida, considerando la identificación de buenas prácticas que puedan ser difundidas y replicadas, buscando la motivación de otros docentes a fin de que logren las metas de aprendizaje planteadas
- Estimular y apoyar el trabajo docente así como la permanente capacitación profesional y pedagógica.

#### V. METAS

La propuesta está pensada para el monitoreo a 24 maestros, es decir, al 100% de docentes que laboran en las II.EE. pertenecientes a la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” – Puentecillos – Santa Rosa – Jaén

#### VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

N°	ACTIVIDADES	METAS	CRONOGRAMA	RESPONSABLES
1	Formulación del plan	01 Plan	marzo del 2016	Directores y docentes
2	Jornadas de capacitación	3 jornadas.	Marzo – agosto - noviembre	Directores y docentes
3	Ejecución del Plan de monitoreo	29 docentes	Abril - Diciembre	Directores
4	Informe Final de monitoreo.	01 Informe	Diciembre	Directores

## VII. EJECUCIÓN DEL PLAN DE MONITOREO

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar visitas a aula a fin de obtener información relevante para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación de los instrumentos de planificación del aprendizaje (Programación anual, Unidades Didácticas y Sesiones de aprendizaje)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pertinencia</li> <li>Diversificación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carpeta Pedagógica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal Directivo de la I.E.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar los aciertos y dificultades de los docentes en su práctica educativa para dar el apoyo oportuno y mejorar el servicio educativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del desempeño pedagógico del docente en aula en la gestión y evaluación del aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiencia</li> <li>Eficacia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de Monitoreo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal Directivo de la I.E.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Brindar orientación y asesoría a docentes en torno a la información recogida, considerando la identificación de buenas prácticas que puedan ser difundidas y replicadas, buscando la motivación de otros docentes a fin de que</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesoramiento y capacitación al personal docente teniendo en cuenta los aspectos en que presentan mayor debilidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oportunidad</li> <li>Respeto a la normatividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hoja de Ruta del Programa de Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal Directivo de la I.E. y especialistas</li> </ul>

logren las metas de aprendizaje planteadas.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular y apoyar el trabajo docente así como la permanente capacitación profesional y pedagógica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de concursos internos entre docentes</li> <li>• Reconocimiento de experiencias e iniciativas a nivel de docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación</li> <li>• Innovación</li> <li>• Mejoramiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de evaluación de los concursos</li> <li>• Informes de los docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal Directivo de la I.E</li> <li>• Unidad de Gestión Educativa Local</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluar del Plan de Monitoreo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de bondades y limitaciones del Plan de Monitoreo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertinencia</li> <li>• Objetividad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe del Plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal Directivo de la I.E y docentes</li> </ul>

## **VIII. RECURSOS:**

### **8.1. MATERIALES:**

- Fichas de monitoreo
- Lapiceros

### **8.2. HUMANOS**

- Personal directivo y docente.

### **8.3. FINANCIEROS**

La inversión que demande la ejecución del Plan de Monitoreo será mínima, se cubrirá con ingresos propios de la I.E.

## **IX. EVALUACIÓN**

El Plan de Monitoreo será sometido a permanente evaluación, para tal fin se tendrá como criterios: pertinencia del Plan, nivel de participación de los responsables, logro de los objetivos y cumplimiento de las actividades previstas. Al culminar la ejecución del Plan se elaborará un Informe Final, que será socializado a nivel de toda la comunidad educativa.

Como anexos se incluyen los instrumentos que operativizarán el Plan de Monitoreo.

Puentecillos, agosto del 2015.

---

Br. AMADEO MOLOCHO MONTEZA

---

Br. ANGEL ROSENDO QUISPE PARIENTE

## TALLERES DE CAPACITACIÓN, PREVIOS AL MONITOREO

### TALLER N° 01

1. **Nombre del taller** :Evaluando nuestras planificaciones

2. **Objetivo:**

- Revisar la pertinencia de la planificación curricular.

3. **Fecha de ejecución:**

Duración: 8 horas



4. **Organización del taller:**

Actividades y Estrategias	Recursos	Tiempo
<p><b>A. INICIO</b></p> <p>a. Apertura del evento por el Director de la I.E.                      b. Orientaciones e información sobre el desarrollo de los talleres (horarios y refrigerio)                      c. Participan en la dinámica “Cabeza con cabeza”.                      d. Observan un video del MED sobre la Planificación Curricular con las Rutas de aprendizaje.                      e. Comentan sobre lo observado y elaboran conclusiones</p>	<p>Ruta del taller                      Video                      TV</p>	<p>120 minutos</p>
<p><b>B. DESARROLLO</b></p> <p>f. Evalúan sus planificaciones para identificar aciertos y limitaciones.                      - El facilitador da las indicaciones precisas sobre el trabajo a realizar.                      - Los docentes se agrupan por niveles / áreas y evalúan sus programaciones utilizando la técnica FODA.                      - Los participantes desarrollan el trabajo bajo el acompañamiento del facilitador.                      - En una plenaria, los participantes socializan sus productos.                      g. Autoevalúan su planificación del aprendizaje desarrollando un cuestionario                      h. Mejoran sus planificaciones a partir del análisis de planificaciones de Unidad de Aprendizaje y Sesiones de Aprendizaje enmarcadas en la Ruta de Aprendizajes.</p>	<p>Técnica FODA</p> <p>Cuestionario                      Unidades de Aprendizaje                      Sesiones de Aprendizaje                      Papelotes                      Plumones                      Cinta adhesiva</p>	<p>350 minutos</p>

<p><b>C. CIERRE</b></p> <p>i. Asumen compromisos de actualizar y/o revisar permanentemente sus programaciones, mediante un trabajo cooperativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada participante expresa oralmente sus compromisos de mejora de Unidades de Aprendizaje y Sesiones de Aprendizaje.</li> <li>- Todos evalúan el taller</li> </ul>		<p>10 minutos</p>
--	--	-----------------------

## 5. Fuentes de información

- 1) Ministerio de educación (2015). Rutas de Aprendizaje de Educación Secundaria, Lima – Perú.
- 2) [http://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todasdina/cabezacon\\_cabeza.html](http://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todasdina/cabezacon_cabeza.html).

## Dinámica : Cabeza con cabeza

### Objetivo

- Crear un clima de apertura y compañerismo dentro del grupo.
- Energizar a un grupo fatigado.

#### Tiempo:

Duración: 25 Minutos

#### Tamaño del grupo:

Ilimitado

#### Lugar:

Aula Normal

Un salón amplio y bien iluminado acondicionado para que los participantes formen un círculo.

#### Material:

Fácil Adquisición

- Música.
- Equipo de reproducción de música.

### Desarrollo

I. El Facilitador solicita un voluntario y a los demás participantes les solicita que formen dos grupos (el Facilitador deberá verificar que cada grupo tenga exactamente el mismo número de participantes).

II. El Facilitador indica a los participantes que cada subgrupo deberá formar un círculo.

III. El Facilitador solicita a uno de los grupos que se coloque de forma tal que su círculo quede dentro del formado por el otro grupo.

IV. El Facilitador indica al voluntario que se coloque de pie en medio de los círculos.

II. El Facilitador explica a los participantes que cuándo empiece la música, los círculos deberán moverse en direcciones opuestas, cuándo se detenga, los círculos dejarán de moverse y todos deberán juntar su cabeza con la de otro participante del círculo contrario. El voluntario deberá de tratar de encontrar una pareja.

III. Si el voluntario encuentra pareja, cuándo la música comience nuevamente el participante que quedó sin pareja será quien se coloque en medio de los círculos y podrá cambiar la orden ( la diversión está en las ordenes diferentes que se pueden dar), por ejemplo:

- Nariz con nariz
- Ojo con ojo
- Mejilla con mejilla
- Pie con pie
- Cabeza con dedo del pie
- Mano con mano
- Espalda con espalda
- Mano con oreja
- Talón con dedo del pie
- Hombro con hombro
- Mano con rodilla
- ¡Y haga las suyas propias!



### Reflexión

IV. El Facilitador guía un proceso de reflexión para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

## CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUAR LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Estimado maestro (a): A continuación le presentamos un conjunto de enunciados para autoevaluar la planificación curricular. Le agradeceremos responder con mucha sinceridad marcando con un aspa (X) la opción que más se ajuste a tu modelo personal de planificación y utiliza para ello la siguiente escala: (3) Lo hago bien; (2) Debería mejorarlo; (1) No es necesario hacerlo

N°	ÍTEMS	LO HAGO BIEN	DEBERÍA MEJORARLO	NO ES NECESARIO HACERLO
1	Selecciono / diversifico los aprendizajes esperados			
2	Estimo que pueden ser alcanzados por una mayoría de alumnos (as).			
3	Tengo en cuenta las posibles diferencias entre estudiantes			
4	Tengo en cuenta las características del contexto donde se ubica la I.E.			
5	Selecciono los contenidos que voy a impartir siguiendo criterios predefinidos (competencias, capacidades, relevancia, utilidad, nivel de interés de los alumnos, etc.)			
6	Calculo el tiempo que voy a dedicar a cada uno de los contenidos de la programación			
7	Estimo el tiempo que el alumno necesita para lograr sus aprendizajes			
8	Pienso en las estrategias didácticas que voy a aplicar			
9	Preparo actividades atractivas para que los estudiantes optimicen su aprendizaje.			
10	Tengo en cuenta los recursos de los que puedo disponer durante mi práctica pedagógica			
11	Decido los criterios y procedimientos de evaluación del aprendizaje en función de las características del área			
12	Incluyo mecanismos de autoevaluación del alumno			
13	Preparo la presentación del curso (características, requisitos, criterios de evaluación, bibliografía, etc.)			
14	Coordino con otros profesores los aspectos relevantes de la planificación del área			
15	Presento oportunamente mis documentos de planificación curricular (de largo, mediano y corto alcance)			
	<b>TOTAL</b>			

CATEGORÍAS	Intervalo
SATISFACTORIO	[31 – 45]
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	[16 – 30]
INSATISFACTORIO	[01 –15]

## REVISIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN

Con el propósito de facilitar un mayor aprovechamiento de la autoevaluación. Para ello, le proponemos que concrete sus intenciones personales de mejora mediante el siguiente procedimiento: Repase sus respuestas en el cuestionario de autoevaluación y procure IDENTIFICAR:

a) Tus puntos fuertes en la planificación (aquello que haces bien):

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

b) Tus puntos débiles en la planificación (aquello que quisieras hacer o mejorar):

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

c) Otras cosas que te gustaría cambiar con respecto a la planificación:

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

## TALLER N° 02

1. **Nombre del taller** :Evaluando la gestión del aprendizaje

2. **Objetivo:**

- Revisar la pertinencia de la gestión del aprendizaje.

3. **Fecha de ejecución:**

Duración: 8 horas



4. **Organización del taller:**

Actividades y Estrategias	Recursos	Tiempo
<p><b>A. INICIO</b></p> <p>a. Leen una ficha sobre “Marco del buen desempeño docente</p> <p>b. Comentan sobre lo leído y sacan conclusiones</p> <p>c. Representan en juego de roles sobre “Un maestro que deja huella”</p>	<p>Ruta del taller</p> <p>Ficha de</p> <p>Juego de roles</p>	<p>120 minutos</p>
<p><b>B. DESARROLLO</b></p> <p>d. Participan en la técnica “Las Estrellas” para evaluar su desempeño como docentes</p> <p>- El facilitador inicia el trabajo explicando la mecánica a seguir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiales requeridos: recortes de estrellas de cartulina y preguntas elaboradas.</li> <li>• Número de participantes: 10 a 30 personas.</li> <li>• Tiempo necesario: 15 a 20 minutos.</li> <li>• Descripción: La técnica consiste en pegar en el reverso de cada estrella preguntas que se desea hacer a los docentes sobre su práctica pedagógica. Seguidamente todas estas estrellas deben pegarse en una cartulina o papel craft tamaño pliego, mostrando un cuadro similar al firmamento. El pegamento para fijar las estrellas a la cartulina o a la pared debe desprenderse fácilmente en el momento de hacer uso las estrellas</li> </ul> <p>- Facilitador y participantes comentan la actividad realizada y determinan los aspectos positivos y los que se pueden mejorar en su quehacer pedagógico</p>	<p>Técnica “Las estrellas”</p> <p>Papelotes</p> <p>Plumones</p> <p>Cinta adhesiva</p> <p>Cuestionario</p>	<p>350 minutos</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitador y docentes revisan la Ficha de monitoreo a la gestión del aprendizaje del MED (2015)</li> <li>e. Autoevalúan su gestión del aprendizaje desarrollando un cuestionario</li> </ul>		
<p><b>D. CIERRE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>f. Asumen compromisos de mantenerse en formación continua de manera permanente. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada participante expresa oralmente sus compromisos de mejorar su práctica docente.</li> </ul> </li> </ul>		10 minutos

## 5. Fuentes de información

Ministerio de educación (2015). Rutas de Aprendizaje para Educación Básica regular. Lima – Perú.

## CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUAR LA GESTIÓN DEL APRENDIZAJE

Estimado maestro (a): A continuación le presentamos un conjunto de enunciados para autoevaluar la gestión del aprendizaje. Le agradeceremos responder con mucha sinceridad marcando con un aspa (X) la opción que más se ajuste a tu modelo personal de planificación y utiliza para ello la siguiente escala: (3) Lo hago bien; (2) Debería mejorarlo; (1) No es necesario hacerlo

N°	ÍTEMS	LO HAGO BIEN	DEBERÍA MEJORARLO	NO ES NECESARIO HACERLO
1	Exploro los saberes previos de los estudiantes			
2	Mantengo el interés de los estudiantes			
3	Promuevo el aprendizaje individual y socializado			
4	Utilizo recursos expresivos (gestos, silencios, variaciones en el tono de voz, etc.)			
5	Solicito que los alumnos intervengan en clase con preguntas y comentarios			
6	Respondo con precisión a las preguntas de los alumnos.			
7	Aplico estrategias didácticas apropiadas a los contenidos y capacidades			
8	Utilizo siempre material didáctico adecuado			
9	Incluyo actividades para que los alumnos realicen durante la clase			
10	Oriento y superviso personalmente las actividades prácticas			
11	Verifico que los alumnos han comprendido los conceptos			
12	Soy respetuoso con el estudiante			
13	Mantengo informados a los padres de familia sobre las actividades de aprendizaje			
14	Promuevo la participación de los padres de familia en el aprendizaje de sus hijos			
<b>TOTAL</b>				

CATEGORÍAS	Intervalo
SATISFACTORIO	[29 – 42]
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	[15 – 28]
INSATISFACTORIO	[01 –14]

## TALLER N° 03

1. **Nombre del taller:** Revisando la evaluación del aprendizaje

2. **Objetivo:**

- Revisar la evaluación del aprendizaje.

3. **Fecha de ejecución:**

Duración: 8 horas



4. **Organización del taller:**

Actividades y Estrategias	Recursos	Tiempo
<p><b>A. INICIO</b></p> <p>a. A través de la dinámica del “Hilo conductor”, hacen un repaso de la temática del taller anterior.</p> <p>b. Luego participan en la lectura reflexiva “Evaluar para aprobar vs. evaluar para aprender”</p> <p>c. Comentan y reflexionan sobre la lectura realizada.</p> <p>d. Participan en la Observación de Video sobre “Evaluación de aprendizajes”.</p> <p>e. Reflexionan sobre su práctica docente en relación al uso de evaluación de los aprendizajes en el proceso de E-A de las Áreas Curriculares.</p>	<p>Ruta del taller Dinámica Ficha</p>	<p>120 minutos</p>
<p><b>B. DESARROLLO</b></p> <p>f. Evalúan el sistema de evaluación aplicado en la I.E.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El facilitador organiza grupos de trabajo para identificar aciertos y limitaciones con respecto al uso instrumentos de evaluación de los aprendizajes en el proceso de E- A.</li> <li>- Un representante del grupo presentan sus productos</li> <li>- Al concluir la exposición de productos reciben aportes del facilitador para mejorar los instrumentos de evaluación en las planificaciones de corto plazo en los trabajos presentados.</li> <li>- En grupos analizan una ficha informativa</li> <li>- Y con los mismos grupos elaboran sesiones de aprendizaje donde se hallen considerado los instrumentos de evaluación.</li> </ul> <p>g. Desarrollan un cuestionario sobre evaluación</p> <p>h. Facilitador y docentes revisan la Ficha de monitoreo a la gestión del aprendizaje del MED (2015)</p>	<p>Debate dirigido</p> <p>Ficha informativa</p> <p>Cuestionario</p>	<p>350 minutos</p>

<p><b>E. CIERRE</b></p> <p>i. Asumen compromisos de mejorar las técnicas e instrumentos de evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cada participante expresa oralmente sus compromisos de mejorar el proceso de evaluación de los aprendizajes.</li> </ul>		<p>10 minutos</p>
---	--	-------------------

## 5. Fuentes de información

Ministerio de educación (2015). Rutas de Aprendizaje para Educación Básica regular. Lima – Perú

## EVALUAR PARA APROBAR VS. EVALUAR PARA APRENDER

La evaluación es parte esencial del proceso de enseñar y aprender; es la coyuntura para guiar toda la acción educativa. Desde aquí se la concibe como una responsabilidad pedagógica, ética y social, y no como una mera tarea técnica de control, selección y promoción.



Su carácter continuo, procesual, contextual y estratégico en el proceso educativo, es especialmente necesario para ayudar al alumno a comprender el proceso de aprendizaje en el que está involucrado junto al docente, que le brinda el auxilio y apoyo, no sólo para que aprenda, sino para que aprenda a aprender mejor. A la vez, que al docente le ofrece información respecto a la calidad de su propuesta de enseñanza.

El examen como método de evaluación concebido de esta forma (como obligación de memorizar información para obtener buenas o malas notas), presenta al educador como el interpelante, muchas veces pareciéndose a un juez, donde el que tiene el poder y el saber indiscutible y "coherente", alejándose así de la visión del acto educativo como proceso de enseñanza y aprendizaje, y del momento de la evaluación como situación reflexiva de aportes mutuos.

La preocupación por los resultados priva a la evaluación de la mayor parte de su poder transformador. No aprenden de ella ni el sistema, ni los profesores, ni los estudiantes.

Stufflebeam y Shinkfield (1987) dicen, que el propósito más importante de la evaluación no es demostrar, sino perfeccionar, pero si solo se está atento a los resultados cabe preguntarse, ¿de dónde puede surgir la comprensión para el perfeccionamiento? Estoy convencida que resolver la paradoja de la evaluación, solamente será posible mediante un cambio de paradigma, lo que implica asumir la renuncia del tradicional presupuesto, "yo te evalúo a ti y nadie a mí" por "nosotros al nosotros"; este cambio de perspectiva genera en las personas que son evaluadas, la liberación de una sensación de amenaza, rechazo y en quienes evalúan la necesidad de dejar disfrazar esta práctica en un acto de observación y conversación para desprenderse de la impronta controladora.

***Autora: Paola Andrea Laf.***

## IMPORTANCIA DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA EN LOS APRENDIZAJES

---

La evaluación es una actividad sistemática y continua como el mismo proceso educativo, un subsistema integrado dentro del propio sistema de la enseñanza y tiene como misión especial recoger información fidedigna sobre el proceso en su conjunto para ayudar a mejorar el propio proceso, y dentro de él, los programas, las técnicas de aprendizaje, los recursos, los métodos y todos los elementos del proceso.

La evaluación debe servir de ayuda para elevar la calidad del aprendizaje y aumentar el rendimiento de los estudiantes.



Según Chercasky (2000) considera a los instrumentos como herramientas de evaluación que permiten otorgar calificaciones numéricas y/o conceptuales. Entre estos tenemos:

\* Pruebas mixtas

- Cuestionarios abiertos
- Problemas de valoración numérica
- Pruebas de Libro Abierto
- Evaluaciones parciales con resolución de situaciones problemáticas
- Informes específicos con fundamentación
- Situaciones problema vinculadas al entorno
- Ejercicios de completamiento con fundamentación.
- Exposiciones orales con formatos diversos.
- Trabajos grupales con producciones y conclusiones grupales e individuales (siempre ambos)
- Interrogatorios dialogados
- Reproducción de procesos
- Producciones individuales que incluyen:

Análisis de Casos, Resolución o elaboración de situaciones problemáticas, Elaboración de Cuadros comparativos, Mapas o redes conceptuales o Mapas semánticos, Esquemas de contenidos, Diagramas, Árbol de representación,

Análisis crítico de artículos periodísticos o académicos, Toma de posición frente a un autor, una teoría o un artículo de opinión, Expresión de ideas y conclusiones personales o formatos más creativos como: Construcción de Avisos clasificados, Elaboración de Cartas a..., recetas de belleza, recetas de cocina, decálogo, afiches publicitarios, Juicio a....; diálogos desesperados, Creación de Campañas concientizadoras.

## CUESTIONARIO PARA AUTOEVALUAR LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

Estimado maestro (a): A continuación le presentamos un conjunto de enunciados para autoevaluar la evaluación del aprendizaje. Le agradeceremos responder con mucha sinceridad marcando con un aspa (X) la opción que más se ajuste a tu modelo personal de planificación y utiliza para ello la siguiente escala: (3) Lo hago bien; (2) Debería mejorarlo; (1) No es necesario hacerlo

N°	ÍTEMS	LO HAGO BIEN	DEBERÍA MEJORARLO	NO ES NECESARIO HACERLO
1	Evalúo el aprendizaje de los alumnos de acuerdo con las competencias y capacidades establecidas en la planificación			
2	Establezco claramente los indicadores que voy a seguir para valorar los conocimientos de los alumnos			
3	Comunico a los alumnos todos los criterios que voy a seguir para evaluarles			
4	Utilizo diferentes formas de evaluar el aprendizaje (examen escrito u oral, pregunta abierta, test, ensayo, trabajos, etc.).			
5	Realizo una evaluación inicial al comenzar el área para estimar los conocimientos previos de los alumnos			
6	Informo a los alumnos sobre la evaluación a realizar.			
7	Verifico previamente que las preguntas y tareas propuestas son comprensibles para los alumnos			
8	Aplico evaluación formativa, sin descuidar la sumativa			
9	Comento con los alumnos los resultados de las evaluaciones realizadas			
10	Oriento a los alumnos sobre cómo pueden mejorar los resultados de la evaluación.			
11	Tengo en cuenta los resultados de las pruebas de evaluación para introducir modificaciones tanto en mi planificación como en mi actuación docente			
12	Animo a los alumnos a que realicen una autoevaluación			
13	Realizo la retroalimentación de aquellos aspectos que hace falta mejorar			
14	Autoevalúo de mi propia actuación como docente			
15	Mantengo informados a los padres de familia sobre el proceso de evaluación			
	<b>TOTAL</b>			

CATEGORÍAS	Intervalo
SATISFACTORIO	[31 – 45]
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	[16 – 30]
INSATISFACTORIO	[01 –15]

**FICHA DE MONITOREO A LA SESIÓN DE APRENDIZAJE**

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN**

<b>DATOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:</b>						
NOMBRE DE LA IE			CÓDIGO MODULAR			
DIRECCIÓN:			UGEL: JAEN			
NIVEL: Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )			DRE: CAJAMARCA			
1. Cargo del observador	Director ( ) Subdirector de nivel ( ) Coordinador académico ( ) Coordinador del área ( ) Otro cargo ( ) <i>Especificar</i>		2. Fecha del monitoreo			
				Día	Mes	Año

<b>Datos del docente observado</b> <input type="checkbox"/> <b>Datos a ser registrados consultando al docente:</b>			
3.- Apellidos y Nombres:		4.Especialidad	

<b>Datos de la sesión observada</b> <input type="checkbox"/> <b>Datos a ser registrados mediante la observación:</b>							
5. Área o áreas desarrolladas <input type="checkbox"/> <i>Anotar en el siguiente espacio</i>							
6. Denominación de la sesión:							
7. Nivel educativo	Inicial ( )	Primaria ( )	Secund. ( )	8. Grado(s) o año(s) en el aula		9. Sección	
10. Turno M	Mañana ( )	Tarde ( )	11. Duración de la sesión		_____ h _____ min.		

<b>NIVEL DE AVANCE:</b>		
Logrado	Cumple con lo previsto en el ítem	3
En proceso	Cumple parcialmente con los requerimientos del ítem	2
En inicio	Cumple en un nivel incipiente con los requerimientos del ítem.	1

## I. DESARROLLO DE LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

<b>PLANIFICACIÓN DEL APRENDIZAJE.</b>		<b>VALORACIÓN</b>		
01	<i>El/la docente cuenta con su planificación curricular (carpeta pedagógica) en la que incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos y el enfoque del área planteados en las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.</i>	1	2	3
02	<i>El /la docente entrega oportunamente su planificación curricular.</i>	1	2	3
03	<i>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.</i>	1	2	3
04	<i>El/la docente planifica teniendo en cuenta estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.</i>			
05	<i>El/la docente inserta en la planificación aspectos relacionados con la realidad.</i>	1	2	3
<b>sub total</b>				

<b>GESTIÓN DEL APRENDIZAJE</b>		<b>VALORACIÓN</b>		
06	<i>El/la docente problematiza y/o plantea el reto o conflicto cognitivo según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje</i>	1	2	3
07	<i>El/la docente comunica con claridad el propósito de la sesión y las actividades previstas, según las orientaciones de las Rutas de Aprendizaje y el documento de Orientaciones Básicas para la Programación Curricular</i>	1	2	3
08	<i>El/la docente desarrolla estrategias, basadas en las Rutas de Aprendizaje, para recoger saberes y generar nuevos aprendizajes, teniendo en cuenta el enfoque de área</i>	1	2	3
09	<i>El/la docente acompaña a los estudiantes según su ritmo de aprendizaje teniendo en cuenta sus intereses y necesidades, utilizando para ello las orientaciones planteadas en las rutas de aprendizaje.</i>	1	2	3
10	<i>El/la docente, adecúa, si es necesario las estrategias metodológicas de las rutas de aprendizaje en función de las necesidades e intereses de los estudiantes.</i>	1	2	3
11	<i>El/la docente utiliza, de manera oportuna, materiales y/o recursos educativos que ayudan al desarrollo de las actividades de aprendizaje propuestas para la sesión.</i>	1	2	3

12	<i>El/la docente acompaña y orienta, a los/las estudiantes, sobre el uso de los materiales en función del aprendizaje a lograr.</i>	1	2	3
13	<i>El/la docente usa materiales elaborados con participación de estudiantes y/o PFFF para el desarrollo de los aprendizajes.</i>	1	2	3
14	<i>El/la docente presenta la planificación (carpeta pedagógica) en la que se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.</i>	1	2	3
15	<i>El/la docente utiliza mayor tiempo en actividades pedagógicas, que generan aprendizajes significativos en los estudiantes, sobre las no pedagógicas, durante la sesión de aprendizaje.</i>	1	2	3
16	<i>El/la docente Dosifica el tiempo de las actividades pedagógicas teniendo en cuenta las características de los procesos pedagógicas</i>	1	2	3
17	<i>El/la docente cumple y respeta el horario establecido para el areacurricular , de acuerdo a los planes curriculares de la I.E.</i>	1	2	3
18	<i>El/la docente escucha y dialoga con atención a los estudiantes, en el momento oportuno y de manera equitativa, de acuerdo a sus necesidades de aprendizaje.</i>	1	2	3
19	<i>El/la docente reconoce el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante una comunicación estimulante y/o positiva (mediante palabras o gestos motivadores).</i>	1	2	3
20	<i>El/la docente promueve entre los estudiantes relaciones horizontales, fraternas y colaborativas, creando un clima de confianza y armonía.</i>	1	2	3
<b>Sub total</b>				

<b>EVALUACION DEL APRENDIZAJE</b>		<b>VALORACIÓN</b>		
21	<i>El/la docente ejecuta procesos de evaluación formativa y/o sumativa a los estudiantes en la sesión de aprendizaje, teniendo en cuenta las competencias y capacidades de las rutas de aprendizaje en su area.</i>	1	2	3
22	<i>El/la docente presenta en la planificación curricular criterios que responden al proceso de evaluación formativa y /o sumativa.</i>	1	2	3
23	<i>El/la docente asegura que los items guarden relación con los indicadores de evaluación formativa y/ sumativa.</i>	1	2	3
24	<i>El/la docente selecciona técnicas e instrumentos de evaluación adecuadas a las características de los estudiantes.</i>	1	2	3

25	<i>El/la docente promueve la autoevaluación y la coevaluación de los estudiantes.</i>	1	2	3
<b>sub total</b>				

FUENTE: Asumido del MED (2015)

Comentario

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

compromisos-

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Encargado (a) del monitoreo

Docente monitoreado (a)

En inicio	En proceso	Logrado
16	17-32	33-48

#### X.- CRONOGRAMA DE MONITOREO

N°	Docente	N° de Monitoreo	Grado	Sección	Fecha y hora.	Área	Responsable
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

## LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR LA PROPUESTA

**Objetivo:** Determinar las bondades y limitaciones de la Propuesta de Plan de Monitoreo para mejorar el desempeño pedagógico

**EXPERTO EVALUADOR:**.....

**Instrucciones:** Lea con cuidado cada una de los ítems y marque con un aspa (X) los criterios de valoración: **Malo** (1), **Regular** (2), **Bueno** (3) y **Muy bueno** (4).

Ítems	Valoración			
	M	R	B	MB
	1	2	3	4
1. Los talleres permitirán que los participantes compartan experiencias				
2. Las estrategias diseñadas son adecuadas a los objetivos de la propuesta				
3. Permitirán trabajar las dimensiones de la variable				
4. Promoverán la actitud reflexiva en los participantes				
5. Propiciarán que ellos participen de manera dinámica.				
6. Propiciarán para que los participantes se expresen libremente.				
7. Facilitarán la toma de conciencia sobre la necesidad de mejorar el desempeño pedagógico				
8. Ayudarán a visualizar alternativas de solución a la problemática del desempeño pedagógico				
9. Ayudarán a que los participantes visualicen mejoras en su quehacer				
10. Permitirán que los participantes asuman compromisos con su formación continua				
11. Favorecerá la toma de decisiones sobre mejoras en desempeño pedagógico				
12. Fortalecerán la capacidad para la comunicación interna				
13. Propiciarán la autoevaluación de los participantes.				
14. Ayudarán a mejorar los aprendizajes de los estudiantes				
<b>Sub total</b>				
<b>Total</b>				

APRECIACIÓN	Rango
<b>Malo</b>	<b>[01 - 14)</b>
<b>Regular</b>	<b>[15 - 28)</b>
<b>Bueno</b>	<b>[29 - 42)</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>[43 - 56]</b>

## **CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS**

## CONCLUSIONES

- a.** Con la aplicación del instrumento de recolección de datos se logró identificar el nivel de desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa; de manera global, para el 24% es de nivel insatisfactorio, según el 59% de nivel medianamente satisfactorio y sólo el 17% de nivel satisfactorio (Tabla N° 07); estos datos permiten inferir que la mayoría de docentes investigados evalúa su desempeño pedagógico como poco satisfactorio ya que adolece de debilidades en los aspectos: didáctico, institucional, personal, interpersonal, social y valoral, requiriendo un mayor acompañamiento o monitoreo para mejorarlo.
- b.** Al determinar el estado poco satisfactorio del desempeño pedagógico, el equipo de investigación diseñó un Plan de Monitoreo para su mejora, basado en las Teorías sobre el monitoreo y sobre el desempeño, además, enmarcándolo en el enfoque de rutas del aprendizaje, para monitorear la planificación, gestión y evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.
- c.** Con el propósito de asegurar la pertinencia, consistencia y coherencia del Plan de Monitoreo fue necesario someterlo a validación a juicio de expertos, quienes lo revisaron y emitieron su veredicto.

## **SUGERENCIAS**

- a. A los directores de las instituciones educativas integrantes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, hacer suya la propuesta de Plan de Monitoreo que alcanza el equipo de investigación a efectos de insertarlo en sus instrumentos de gestión con la finalidad de mejorar el servicio educativo en su I.E.
  
- b. A los directores de las instituciones educativas integrantes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, considerar que el monitoreo a la práctica docente no es sinónimo de supervisión o evaluación vertical sino más bien como una tarea en que deben interactuar con sus docentes para resaltar sus logros e identificar las debilidades que deben superar.
  
- c. A los docentes de las instituciones educativas integrantes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” del Centro Poblado Menor Puentecillos – Santa Rosa, interiorizar la necesidad de recibir el monitoreo pertinente con la perspectiva de mejorar su desempeño pedagógico en pro de ofrecer a los estudiantes una educación de calidad.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arteaga, A. (2010). *Teoría de la equidad; relacionada con la motivación en el trabajo*. Trujillo: Libertad.
- Becerra, W. (2014). *El acompañamiento pedagógico*. Recuperado de <http://es.slideshare.net/gewibeli67/el-acompaamiento-pedaggico>
- Bizcarri, J. (s/f). *Identificación de Factores Motivacionales en la Formación Permanente de los Profesores de la Comarca de La Noguera (Lleida)*. Recuperado de: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4774/TJBG1de3.pdf.txt?sequence=6>
- Cabrera, A. (2013). *Hacia una respuesta de currículo por competencias*. Lima. Perú.
- Callomamani, M. (2013). *La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*. Tesis de maestría - Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Castellano, L. (2011). *Métodos deductivo e inductivo*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/LUZCASTELLANO/mtodos-deductivo-y-inductivo-7318991>
- Ciberescuela.com (s/f). *Más formación para los maestros*. Recuperado de: <http://www.cyberescuela.com.sv/nota/0/63.shtml?>
- cpsetec.com (2006). *La profesionalización del docente y el desempeño pedagógico profesional. Un acercamiento teórico*.
- Figuroa, A. (2015). *Necesidad de cambios en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente en el Perú*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/armandofigueroamarron3/separatextosfuncionales01-141011183244conversiongate02>
- Frías, A. & Silva, A. (2014) *Programa de capacitación docente para mejorar el nivel de desempeño pedagógico docente en la I.E. N° 16200 "Amazonas" El muyo, Distrito de Aramango, Bagua, Amazonas, 2014*. Tesis de maestría - Universidad César Vallejo.
- García, E. N. (2010). *Autoeficacia del profesor universitario en entornos telemáticos*. Recuperado de: [http://bibcyt.ucla.edu.ve/Edocs\\_Bciucla/repositorio/TALC5803.C65G372011.pdf?](http://bibcyt.ucla.edu.ve/Edocs_Bciucla/repositorio/TALC5803.C65G372011.pdf?)

- Gonzales, N., Eguren, M., & Belaunde, C. (2012). *Desempeño docente y aprendizaje: Una aproximación a las prácticas pedagógicas del maestro peruano*. Lima: Fundación Manuel J. Bustamante de la Fuente.
- González, G. (2012). *Método histórico*. Recuperado de: <https://prezi.com/52i-bv8a-ilo/metodo-historico/>
- Hernández, F. S. y Hernández, Z. R. (2011). *Visión estratégica en la administración del talento humano en las organizaciones*. Recuperado de: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1994/1/Tesis-HernandezyHernandez.pdf?>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Panamericana Formas e Impresos S.A.
- López, F. (2001). *Gestión de calidad y mejora escolar*. Madrid: Narcea.
- Meléndez, P. (2012). *Programa de supervisión Docente de Educación Media del departamento de Colón*. Tesis de maestría - Universidad Pedagógica Nacional - Honduras
- Méndez, R. (2009). *Modelo de expectativas de Víctor Vroom*. Costa Rica.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2014). *Fascículo Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima: Ministerio de Educación.
- Monja, M.I. (2012). *Desempeño docente*. Recuperado de: <http://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>
- Monteza, O. y Rojas, R. (2014). *Relación entre la gestión educativa y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 16229 del distrito de Cajaruro, Utcubamba, Amazonas, 2014*. Tesis de maestría – Universidad César Vallejo
- Morales, P. (2014). *El Monitoreo Pedagógico*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos101/monitoreo-pedagogico/monitoreo-pedagogico.shtml>
- Murray, L. y Rossi, L. (2007). *Guía de monitoreo y evaluación*. Recuperado de: [http://www.geolatina.net/IDEAS/documentos/guia\\_me.pdf?](http://www.geolatina.net/IDEAS/documentos/guia_me.pdf?)
- Navarro, (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la*

- Comunidad Valenciana. Recuperado de:  
[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf?](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/2189/tesisUPV2784.pdf)
- Organización de los Estados Iberoamericanos. (2010). *Monitoreo e Indicadores*.  
Obtenido de <http://www.oei.es/idie/mONITOREOEINDICADORES.pdf>
- Otálvarez, C. (2011). *La motivación como producto del valor en los resultados*.  
Cali – Colombia.
- Pérez, J. (2010). *Administración y Educación Educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela mixta-Pedro Nufio*. Tesis de Maestría en educación - Universidad Francisco Morazan - Honduras.
- Picardo, O. (2004). *Más formación para los maestros*. Recuperado de:  
<http://www.cyberescuela.com.sv/nota/?from=0&cid=17&tuid=3>
- Pizarro, A. (2010). *La identidad cultural, en antropológica*. España: Instituto de Antropología de Barcelona, Centro de Psicología INFAD, Sociedad Española de Antropología Aplicada.
- Pizarro, R. (2012). *Propuesta de un modelo de monitoreo de índices e indicadores educativos de medición y evaluación curricular*- Recuperado de REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación, vol. 11, núm. 22, agosto-diciembre, 2012.
- Quevedo, A. (2007). *La supervisión Educativa y el mejoramiento de aprendizajes de los estudiantes de educación primaria de la Institución Educativa Sor Ana de los Ángeles del Callao-2006*. Tesis de maestría - Universidad “Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta – Lima
- Ruiz, R. (2007). *Historia y evolución del pensamiento científico*. Recuperado de:  
<http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/257/7.1.htm>
- Sisalima, D., Gómez, A. L., & Santi, D. (11 de Octubre de 2012). *El desempeño pedagógico profesional*. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd173/los-profesores-de-educacion-fisica-en-ecuador.htm>
- Tenorio, J. (2006.) *El sistema de supervisión educativa o monitoreo y su influencia en el desempeño profesional, de los docentes de los Institutos superiores Tecnológicos públicos de las provincias de Ica, año 2006*. Tesis de Grado Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma Mater del Magisterio Nacional” – Lima.

- Torres, J. (2005), *Hacia un modelo de evaluación de desempeño profesional del docente en Honduras*. Tesis de maestría - Universidad Pedagógica de Honduras
- Valladolid, R. (2014). *Acompañamiento y monitoreo pedagógico*. Recuperado de: <http://jrvalladolid.blogspot.pe/2014/03/acompanamiento-y-monitoreo-pedagogico.html>
- Valle, O. y Rivera, O. (2008). *Monitoreo e indicadores*. Guatemala: Organización de los Estados Iberoamericanos.
- Webscolar.com (2016). *Definición de proyecto*. Recuperado de: <http://www.webscolar.com/definicion-de-proyecto-plan-y-programa-y-sus-comparaciones?>
- Zárate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia – Lima*. Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate\\_rd.pdf?](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf?)

# **ANEXOS**

## ANEXO N° 01

### Guía de encuesta preliminar sobre desempeño pedagógico

Estimado (a) docente: El presente cuestionario tiene por finalidad diagnosticar la problemática sobre su desempeño pedagógico; mucho le agradeceremos responder con sinceridad y objetividad.

Marque con una X en la alternativa, según lo haga u observe SIEMPRE, A VECES o NUNCA

ÍTEMS	ESCALA		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El director de su I.E. se interesa por mejorar su desempeño pedagógico			
2. Realiza su planificación de manera coordinada a nivel de red			
3. La planificación que elabora responde a las necesidades de sus estudiantes			
4. La planificación que elabora responde a las exigencias de la comunidad			
5. Aplica el enfoque de rutas de aprendizaje en la gestión de los aprendizajes de los estudiantes			
6. Se interesa por mejorar su desempeño pedagógico			
7. Sigue cursos de capacitación para su formación continua			
8. La evaluación que aplica respeta los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.			

## ANEXO N° 02

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO

Estimado (a) colega: El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el nivel de desempeño pedagógico de los docentes de la Red; mucho le agradeceremos responder con sinceridad y objetividad.

Marque con una X en la alternativa, según lo haga u observe SIEMPRE, A VECES o NUNCA

INDICADORES	Escala valorativa		
	SIEMPRE (3)	A VECES (2)	NUNCA (1)
<b>DIMENSIÓN: Didáctica</b>			
1. Elabora sus programaciones y sus sesiones de aprendizaje de manera oportuna			
2. Utiliza estrategias pertinentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.			
3. Aplica estrategias para que los estudiantes puedan recrear sus aprendizajes.			
4. Aplica el enfoque de las rutas de aprendizaje			
5. Propicia la autoevaluación y la heteroevaluación de los estudiantes			
<b>DIMENSIÓN: Institucional</b>			
6. Está orgulloso de pertenecer a la plana docente de la I.E.			
7. Su trabajo responde a las necesidades y expectativas de la I.E.			
8. Le interesa la solución de los problemas de la I.E.			
9. Está comprometido con las actividades de la I.E.			
10. Su actitud es generadora de buen clima institucional			
<b>DIMENSIÓN: Personal</b>			
11. Cree que es importante su labor de maestro			
12. Está satisfecho con la labor que cumple de formar personas.			
13. Siente que sus expectativas para el futuro las está logrando			
14. Busca instancias de formación profesional que sean un aporte a sus prácticas pedagógicas.			
15. Se considera docente por vocación.			
<b>DIMENSIÓN: Interpersonal</b>			
16. Pone en práctica la empatía y asertividad con sus compañeros de trabajo			
17. Interactúa con sus compañeros (as), colabora con iniciativa para intercambiar experiencias.			

INDICADORES	Escala valorativa		
18. Asume las funciones que le corresponde tomados en acuerdo democrático			
19. En trabajos de equipo participa activamente			
20. La comunicación es fluida con todos los miembros de la I.E.			
<b>DIMENSIÓN: Social</b>			
21. Orienta a los padres y/o apoderados sobre cómo potenciar el aprendizaje de sus hijos.			
22. Realiza acciones de proyección a la comunidad con sus estudiantes			
23. Considera el aspecto cultural y socioeconómico de la localidad para mejora del aprendizaje en sus estudiantes			
24. Relaciona el que hacer educativo con el que hacer familiar y comunal			
25. Promueve en los estudiantes el respeto a la cultura local			
<b>DIMENSIÓN: De valores</b>			
26. Frente a un problema actúa con la tranquilidad necesaria			
27. Utiliza estrategias adecuadas para tratar los problemas y tomar la mejor decisión			
28. Siente que es usted un ejemplo para sus estudiantes			
29. Trabaja en equipo tomando decisiones en conjunto y respetando las ideas de los demás			
30. Reconoce y alienta el esfuerzo y logro de sus colegas.			

FUENTE: Elaboración propia

**ANEXO N° 03**  
**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para evaluar el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros” - Puentecillos, Santa Rosa.

**2. Autores del instrumento.**

Creado por:

Br. AMADEO MOLOCHO MONTEZA

Br. ANGEL ROSENDO QUISPE PARIENTE

**3. Objetivo instrumento.**

Recoger información sobre el desempeño pedagógico de los docentes de la Red Educativa “Los Bravos Pakamuros”, Puentecillos, Santa Rosa.

**4. Usuarios.**

Se recogió información de los 29 docentes / directores que conforman la Red Educativa.

**5. Características y modo de aplicación.**

1º El cuestionario estuvo diseñado en 30 ítems, 05 preguntas para cada una de las seis dimensiones: didáctica, institucional, personal, interpersonal, social y de valores; con escala valorativa tipo Likert: Siempre, A veces y Nunca, para medir el nivel de desempeño pedagógico de los docentes.

2º Los docentes debieron desarrollar la escala valorativa en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3º El instrumento se aplicó de manera simultánea a las unidades de análisis.

4º Su aplicación tuvo como duración 30 minutos aproximadamente, y los materiales que emplearon fueron: un lápiz y un borrador.

## 6. Estructura del instrumento.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Desempeño pedagógico	Didáctica	❖ Planificación.	1
		❖ Desarrollo curricular	2, 3, 4, 5,
	Institucional	❖ Identidad con la institución	6,7, 8, 9, 10
	Personal	❖ Satisfacción laboral	11,12,13
		❖ Vocación	14,15
	Interpersonal	❖ Habilidades sociales	16,17
		❖ Trabajo cooperativo	18,19,20
	Social	❖ Relación con otros agentes educativos	21,22
		❖ Respeto a la cultura local	23,24,25
	De valores	❖ Solución de conflictos	26,27
❖ Práctica de valores		28,29,30	

## 7. Escalas

### ESCALA GENERAL

Categorías	Rango
SATISFACTORIO	[61 - 90]
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	[31 - 60]
INSATISFACTORIO	[01 - 30]

### ESCALA ESPECÍFICA

CATEGORÍAS	DIDÁCTICA	INSTITUCIONAL	PERSONAL	INTERPERSONAL	SOCIAL	DE VALORES
SATISFACTORIO	[11- 15)	[11- 15)	[11- 15)	[11- 15)	[11- 15)	[11- 15)
MEDIANAMENTE SATISFACTORIO	[06 - 10)	[06 - 10)	[06 - 10)	[06 - 10)	[06 - 10)	[06 - 10)
INSATISFACTORIO	[01 -05)	[01 -05)	[01 -05)	[01 -05)	[01 -05)	[01 -05)

**8. Validación:** El contenido del instrumento fue validado por juicio de expertos

**9. Confiabilidad:** Se estimó utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach.

### ANEXO N° 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**TÍTULO DE LA TESIS: PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA “LOS BRAVOS PAKAMUROS” DEL CENTRO POBLADO MENOR – PUENTECILLOS, SANTA ROSA – 2015**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Pedagógico	Didáctica	Planificación	1. Elabora sus programaciones y sus sesiones de aprendizaje de manera oportuna					X		X		X		X			
		Desarrollo curricular	2. Utiliza estrategias pertinentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					X		X		X		X			
			3. Aplica estrategias para que los estudiantes puedan recrear sus aprendizajes.					X		X		X		X			
			4. Aplica el enfoque de las rutas de aprendizaje					X		X		X		X			
			5. Propicia la autoevaluación y la heteroevaluación de los estudiantes					X		X		X		X			
	Institucional	Identidad con la institución	6. Está orgulloso de pertenecer a la plana docente de la I.E.					X		X		X		X			
			7. Su trabajo responde a las necesidades y expectativas de la I.E.					X		X		X		X			
			8. Le interesa la solución de los problemas de la I.E.					X		X		X		X			
			9. Está comprometido con las actividades de la I.E.					X		X		X		X			
			10. Su actitud es generadora de buen clima institucional					X		X		X		X			
	Personal	Satisfacción laboral	11. Cree que es importante su labor de maestro					X		X		X		X			
			12. Está satisfecho con la labor que cumple de formar personas.					X		X		X		X			
			13. Siente que sus expectativas para el futuro las está logrando					X		X		X		X			
		Vocación	14. Busca instancias de formación profesional que sean un aporte a sus prácticas pedagógicas.					X		X		X		X			
			15. Se considera docente por vocación.					X		X		X		X			

Interpersonal	Habilidades sociales	16. Pone en práctica la empatía y asertividad con sus compañeros de trabajo						X		X			X		
		17. Interactúa con sus compañeros (as), colabora con iniciativa para intercambiar experiencias.						X		X			X		X
	Trabajo cooperativo	18. Asume las funciones que le corresponde tomados en acuerdo democrático						X		X			X		X
		19. En trabajos de equipo participa activamente						X		X			X		X
		20. La comunicación es fluida con todos los miembros de la I.E.						X		X			X		X
		21. Orienta a los padres y/o apoderados sobre cómo potenciar el aprendizaje de sus hijos.						X		X			X		X
Social	Relación con otros agentes educativos	22. Realiza acciones de proyección a la comunidad con sus estudiantes							X			X		X	
		23. Considera el aspecto cultural y socioeconómico de la localidad para mejora del aprendizaje en sus estudiantes						X		X			X		X
	Respeto a la cultura local	24. Relaciona el que hacer educativo con el que hacer familiar y comunal						X		X			X		X
		25. Promueve en los estudiantes el respeto a la cultura local						X		X			X		X
		26. Frente a un problema actúa con la tranquilidad necesaria						X		X			X		X
De valores	Solución de conflictos	27. Utiliza estrategias adecuadas para tratar los problemas y tomar la mejor decisión							X			X		X	
		28. Siente que es usted un ejemplo para sus estudiantes						X		X			X		X
	Práctica de valores	29. Trabaja en equipo tomando decisiones en conjunto y respetando las ideas de los demás						X		X			X		X
		30. Reconoce y alienta el esfuerzo y logro de sus colegas.						X		X			X		X



FIRMA DEL EXPERTO

CÓDIGO ANR. A1391624

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" DEL CENTRO POBLADO MENOR – PUENTECILLOS, SANTA ROSA – 2015

**II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" PUENTECILLOS, SANTA ROSA.

**III. TESISISTAS:**

Br. AMADEO MOLOCHO MONTEZA

Br. ANGEL ROSENDO QUISPE PARIENTE

**IV. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, el (la) Magíster en Educación ....., procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....

APROBADO: SI

NO

Jaén, mayo del 2015

Mg. Wilmer Espinal Olivera

EXPERTO

Código ANR. A/39/624



**TÍTULO DE LA TESIS: PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA “LOS BRAVOS PAKAMUROS” DEL CENTRO POBLADO MENOR – PUENTECILLOS, SANTA ROSA – 2015**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Pedagógico	Didáctica	Planificación	1. Elabora sus programaciones y sus sesiones de aprendizaje de manera oportuna					X		X		X		X			
		Desarrollo curricular	2. Utiliza estrategias pertinentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					X		X		X		X			
			3. Aplica estrategias para que los estudiantes puedan recrear sus aprendizajes.					X		X		X		X			
			4. Aplica el enfoque de las rutas de aprendizaje					X		X		X		X			
			5. Propicia la autoevaluación y la heteroevaluación de los estudiantes					X		X		X		X			
	Institucional	Identidad con la institución	6. Está orgulloso de pertenecer a la plana docente de la I.E.					X		X		X		X			
			7. Su trabajo responde a las necesidades y expectativas de la I.E.					X		X		X		X			
			8. Le interesa la solución de los problemas de la I.E.					X		X		X		X			
			9. Está comprometido con las actividades de la I.E.					X		X		X		X			
			10. Su actitud es generadora de buen clima institucional					X		X		X		X			
	Personal	Satisfacción laboral	11. Cree que es importante su labor de maestro					X		X		X		X			
			12. Está satisfecho con la labor que cumple de formar personas.					X		X		X		X			
			13. Siente que sus expectativas para el futuro las está logrando					X		X		X		X			
		Vocación	14. Busca instancias de formación profesional que sean un aporte a sus prácticas pedagógicas.					X		X		X		X			
			15. Se considera docente por vocación.					X		X		X		X			

Interpersonal	Habilidades sociales	16. Pone en práctica la empatía y asertividad con sus compañeros de trabajo						X		X			X	
		17. Interactúa con sus compañeros (as), colabora con iniciativa para intercambiar experiencias.						X		X			X	
	Trabajo cooperativo	18. Asume las funciones que le corresponde tomados en acuerdo democrático						X		X			X	
		19. En trabajos de equipo participa activamente						X		X			X	
		20. La comunicación es fluida con todos los miembros de la I.E.						X		X			X	
Social	Relación con otros agentes educativos	21. Orienta a los padres y/o apoderados sobre cómo potenciar el aprendizaje de sus hijos.						X		X			X	
		22. Realiza acciones de proyección a la comunidad con sus estudiantes						X		X			X	
	Respeto a la cultura local	23. Considera el aspecto cultural y socioeconómico de la localidad para mejora del aprendizaje en sus estudiantes						X		X			X	
		24. Relaciona el que hacer educativo con el que hacer familiar y comunal						X		X			X	
		25. Promueve en los estudiantes el respeto a la cultura local						X		X			X	
De valores	Solución de conflictos	26. Frente a un problema actúa con la tranquilidad necesaria						X		X			X	
		27. Utiliza estrategias adecuadas para tratar los problemas y tomar la mejor decisión						X		X			X	
	Práctica de valores	28. Siente que es usted un ejemplo para sus estudiantes						X		X			X	
		29. Trabaja en equipo tomando decisiones en conjunto y respetando las ideas de los demás						X		X			X	
		30. Reconoce y alienta el esfuerzo y logro de sus colegas.						X		X			X	



FIRMA DEL EXPERTO

CÓDIGO ANR. 000512150

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" DEL CENTRO POBLADO MENOR - PUENTECILLOS, SANTA ROSA - 2015

**II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" PUENTECILLOS, SANTA ROSA.

**III. TESISISTAS:**

Br. AMADEO MOLOCHO MONTEZA

Br. ANGEL ROSENDO QUISPE PARIENTE

**IV. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, el (la) Magíster en Educación ....., procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Jaén, mayo del 2015

Mg. *Angel Rosendo Quispe Pariente*  
ANGEL R. QUISPE PARIENTE

EXPERTO

Código ANR. A.00.512150

**TÍTULO DE LA TESIS: PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA “LOS BRAVOS PAKAMUROS” DEL CENTRO POBLADO MENOR – PUENTECILLOS, SANTA ROSA – 2015**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desempeño Pedagógico	Didáctica	Planificación	1. Elabora sus programaciones y sus sesiones de aprendizaje de manera oportuna					X		X		X		X			
		Desarrollo curricular	2. Utiliza estrategias pertinentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.					X		X		X		X			
			3. Aplica estrategias para que los estudiantes puedan recrear sus aprendizajes.					X		X		X		X			
			4. Aplica el enfoque de las rutas de aprendizaje					X		X		X		X			
			5. Propicia la autoevaluación y la heteroevaluación de los estudiantes					X		X		X		X			
	Institucional	Identidad con la institución	6. Está orgulloso de pertenecer a la plana docente de la I.E.					X		X		X		X			
			7. Su trabajo responde a las necesidades y expectativas de la I.E.					X		X		X		X			
			8. Le interesa la solución de los problemas de la I.E.					X		X		X		X			
			9. Está comprometido con las actividades de la I.E.					X		X		X		X			
			10. Su actitud es generadora de buen clima institucional					X		X		X		X			
	Personal	Satisfacción laboral	11. Cree que es importante su labor de maestro					X		X		X		X			
			12. Está satisfecho con la labor que cumple de formar personas.					X		X		X		X			
			13. Siente que sus expectativas para el futuro las está logrando					X		X		X		X			
		Vocación	14. Busca instancias de formación profesional que sean un aporte a sus prácticas pedagógicas.					X		X		X		X			
			15. Se considera docente por vocación.					X		X		X		X			

Interpersonal	Habilidades sociales	16. Pone en práctica la empatía y asertividad con sus compañeros de trabajo						X		X		X		X	
		17. Interactúa con sus compañeros (as), colabora con iniciativa para intercambiar experiencias.						X		X		X		X	
	Trabajo cooperativo	18. Asume las funciones que le corresponde tomados en acuerdo democrático						X		X		X		X	
		19. En trabajos de equipo participa activamente						X		X		X		X	
		20. La comunicación es fluida con todos los miembros de la I.E.						X		X		X		X	
Social	Relación con otros agentes educativos	21. Orienta a los padres y/o apoderados sobre cómo potenciar el aprendizaje de sus hijos.						X		X		X		X	
		22. Realiza acciones de proyección a la comunidad con sus estudiantes						X		X		X		X	
	Respeto a la cultura local	23. Considera el aspecto cultural y socioeconómico de la localidad para mejora del aprendizaje en sus estudiantes						X		X		X		X	
		24. Relaciona el que hacer educativo con el que hacer familiar y comunal						X		X		X		X	
		25. Promueve en los estudiantes el respeto a la cultura local						X		X		X		X	
De valores	Solución de conflictos	26. Frente a un problema actúa con la tranquilidad necesaria						X		X		X		X	
		27. Utiliza estrategias adecuadas para tratar los problemas y tomar la mejor decisión						X		X		X		X	
	Práctica de valores	28. Siente que es usted un ejemplo para sus estudiantes						X		X		X		X	
		29. Trabaja en equipo tomando decisiones en conjunto y respetando las ideas de los demás						X		X		X		X	
		30. Reconoce y alienta el esfuerzo y logro de sus colegas.						X		X		X		X	

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 CÓDIGO ANR. A01390316

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" DEL CENTRO POBLADO MENOR - PUENTECILLOS, SANTA ROSA - 2015

**II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA "LOS BRAVOS PAKAMUROS" PUENTECILLOS, SANTA ROSA.

**III. TESISISTAS:**

Br. AMADEO MOLOCHO MONTEZA  
Br. ANGEL ROSENDO QUISPE PARIENTE

**IV. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, el (la) Magister en Educación ....., procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Jaén, mayo del 2015

Mg. José Wilder Banda Pérez

EXPERTO

Código ANR. 101390316



**ANEXO N° 05**  
**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD**

Estadísticos de fiabilidad			
VARIABLE	DESEMPEÑO PEDAGÓGICO	Alfa de Cronbach	N de elementos
		,971	30
DIMENSIONES	DIDÁCTICA	,857	05
	INSTITUCIONAL	,857	05
	PERSONAL	,799	05
	INTERPERSONAL	,801	05
	SOCIAL	,874	05
	VALORAL	,878	05

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación -total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Elabora sus programaciones y sus sesiones de aprendizaje de manera oportuna	43,45	167,185	,778	,969
2. Utiliza estrategias pertinentes para abordar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	43,17	163,362	,802	,969
3. Aplica estrategias para que los estudiantes puedan recrear sus aprendizajes.	43,52	169,973	,677	,970
4. Aplica el enfoque de las rutas de aprendizaje	43,45	166,970	,714	,970
5. Propicia la autoevaluación y la heteroevaluación de los estudiantes	43,34	165,591	,741	,969
6. Está orgulloso de pertenecer a la plana docente de la I.E.	43,52	170,830	,609	,970
7. Su trabajo responde a las necesidades y expectativas de la I.E.	43,55	169,685	,710	,970
8. Le interesa la solución de los problemas de la I.E.	43,38	163,672	,850	,969
9. Está comprometido con las actividades de la I.E.	43,28	166,350	,656	,970
10. Su actitud es generadora de buen clima institucional	43,24	161,118	,845	,969
11. Cree que es importante su labor de maestro	43,59	167,608	,697	,970
12. Está satisfecho con la labor que cumple de formar personas.	43,41	169,823	,595	,970
13. Siente que sus expectativas para el futuro las está logrando	43,34	172,163	,506	,971
14. Busca instancias de formación profesional que sean un aporte a sus prácticas pedagógicas.	43,45	167,828	,733	,969
15. Se considera docente por vocación.	43,24	162,190	,841	,969
16. Pone en práctica la empatía y asertividad con sus compañeros de trabajo	43,38	173,387	,407	,971
17. Interactúa con sus compañeros (as), colabora con iniciativa para intercambiar experiencias.	43,52	169,044	,750	,969
18. Asume las funciones que le corresponde tomados en acuerdo democrático	43,45	165,613	,800	,969
19. En trabajos de equipo participa activamente	43,59	169,966	,703	,970
20. La comunicación es fluida con todos los miembros de la I.E.	43,52	172,401	,487	,971
21. Orienta a los padres y/o apoderados sobre cómo potenciar el aprendizaje de sus hijos.	43,48	170,473	,631	,970
22. Realiza acciones de proyección a la comunidad con sus estudiantes	43,52	169,473	,716	,970
23. Considera el aspecto cultural y socioeconómico de la localidad para mejora del aprendizaje en sus estudiantes	43,24	164,690	,759	,969
24. Relaciona el que hacer educativo con el que hacer familiar y comunal	43,62	169,887	,730	,970
25. Promueve en los estudiantes el respeto a la cultura local	43,38	163,672	,850	,969
26. Frente a un problema actúa con la tranquilidad necesaria	43,59	167,251	,720	,969
27. Utiliza estrategias adecuadas para tratar los problemas y tomar la mejor decisión	43,45	169,756	,683	,970
28. Siente que es usted un ejemplo para sus estudiantes	43,52	166,616	,744	,969
29. Trabaja en equipo tomando decisiones en conjunto y respetando las ideas de los demás	43,45	164,185	,818	,969
30. Reconoce y alienta el esfuerzo y logro de sus colegas.	43,38	164,172	,821	,969

## ANEXO N° 06

### BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO

Base de datos del cuestionario sobre el desempeño pedagógico aplicado a los docentes de la Red Educativa "Los Bravos Pakamuros" Puentecillos, Santa Rosa.																																							
	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	P21	P22	P23	P24	P25	D5	P26	P27	P28	P29	P30	D6	S	V	
1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	7	3
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	0
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	0	
4	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	9	2	2	3	2	2	1	6	2	
5	2	2	1	2	1	8	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	1	2	2	1	2	8	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	4	9	
6	2	2	2	1	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	1	9	5	1	
7	2	1	1	2	2	8	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	9	1	1	1	2	2	7	5	0		
8	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	2	1	1	2	1	7	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	7	4	6		
9	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	1	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	1	5	3	9	
10	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	9	3	2	2	3	3	1	6	6		
11	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	2	6	2	1	2	1	2	8	1	2	1	2	2	8	5	2	
12	1	2	1	1	1	6	1	2	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	3	9		
13	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	1	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	3	8		
14	1	2	1	1	2	7	2	1	2	1	2	8	1	2	2	1	2	8	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	7	1	2	1	1	2	7	4	5		
15	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	1	7	0	
16	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	2	2	1	2	8	2	1	2	1	2	8	1	1	2	1	2	7	1	2	1	1	2	7	4	4	
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	0		
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	0		
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	0		
20	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	3		
21	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	2	1	1	1	2	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	6		
22	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	2	7	1	1	2	2	2	8	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	7	1	2	2	2	2	9	4	3	
23	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	2	7	1	2	2	2	1	8	2	2	2	1	2	9	1	2	1	2	2	8	5	4	
24	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	8	1	2	2	1	1	7	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	8	5	5		
25	2	1	1	1	2	1	6	1	2	1	2	1	7	1	2	1	1	2	7	2	1	1	1	6	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	1	5	3	8	
26	2	2	1	2	1	1	7	2	1	1	2	1	7	1	2	2	1	1	7	2	1	2	1	8	1	1	1	1	5	2	2	1	1	1	7	4	1		
27	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	0		
28	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	1	7	0	
29	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	3	0		

**ANEXO N° 07**  
**DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS**



  
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION CAJAMARCA  
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL JAEN  
CAD-RED EDUCATIVA INSTITUCIONAL "LOS BRAVOS PAKAMUROS"  
SEDE PUENTECILLOS - SANTA ROSA - JAEN  
R.D. N° 002086-2014-GR-CAJ-UGEL/JAEN



**"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"**

EL QUE SUSCRIBE, COORDINADOR GENERAL DE LA RED EDUCATIVA INSTITUCIONAL "LOS BRAVOS PAKAMUROS" CON SEDE EN EL CENTRO POBLADO PUENTECILLOS, COMPRENSIÓN DEL DISTRITO DE SANTA ROSA DE LA PROVINCIA DE JAEN, REGIÓN CAJAMARCA.

**HACE CONSTAR**

Que los docentes: **Amadeo Molocho Monteza y Angel Rosendo Quispe Pariente**, estudiantes del programa de maestría de la Universidad "Cesar Vallejo", han cumplido con realizar su trabajo de campo de la tesis intitulada "PLAN DE MONITOREO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO PEDAGÓGICO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA LOS BRAVOS PAKAMUROS DEL CENTRO POBLADO MENOR PUENTECILLOS- SANTA ROSA, 2015", habiendo aplicado los instrumentos de investigación de recolección de datos previstos.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados, para los fines que estime conveniente.

Puentecillos, 27 de setiembre del 2015.



  
M.Sc. **Jose Edwin Díaz Vergara**  
Coordinador General  
CAD- RED



**Instituto de Pedagogía Popular**

CAD-RED "LOS BRAVOS PAKAMUROS" Cel. #975460194

**ANEXO N° 08**  
**EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS**

**INVESTIGADORES REUNIDOS CON DOCENTES DE LA RED**

