



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

---

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Inducción a directores al proceso de gestión curricular y el acompañamiento educativo, para alcanzar las competencias en el nivel primario

Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Departamento de San Marcos.

Edelda Elizabeth López de León

Asesor:  
MSc. Wilfido Bosbeli Félix López

Guatemala, octubre 2019





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala

Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media

Inducción a directores al proceso de gestión curricular y el acompañamiento educativo, para alcanzar las competencias en el nivel primario

Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Departamento de San Marcos.

Trabajo de graduación presentado al Consejo Directivo  
de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media  
de la Universidad San Carlos de Guatemala

Edelda Elizabeth López de León

Previo a conferírsele el grado académico de:

Maestra en Artes en la carrera de  
Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo

Guatemala, noviembre 2019

## **AUTORIDADES GENERALES**

MSc. Murphy Olympto Paiz Recinos	Rector Magnífico de la USAC
Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo	Secretario General de la USAC
MSc. Danilo López Pérez	Director de la EFPEM
MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López	Secretaria Académica a.i. de la EFPEM

## **CONSEJO DIRECTIVO**

MSc. Danilo López Pérez	Director de la EFPEM
MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López	Secretaria Académica a.i. de la EFPEM
MSc. Haydeé Lucrecia Crispín López	Representante de Profesores
Lic. José Enrique Cortez Sic	Representante de Profesores
Licda. Tania Elizabeth Zepeda Escobar	Representante de Profesionales Graduados
PEM Maynor Ernesto Elias Ordoñez	Representante de Estudiantes
MEPU Luis Rolando Ordóñez Corado	Representante de Estudiantes

## **TRIBUNAL EXAMINADOR**

Dra. Walda Paola María Flores Luin	Presidenta
M.A. María de los Angeles Hernández Tzaquitzal	Secretaria
M.A. Alba Luz Reynoso Cano	Vocal

Guatemala, 23 de octubre de 2019


Dr.  
Miguel Ángel Chacón Arroyo  
Coordinador  
Unidad de Investigación  
EFPEM – USAC

Estimado Dr. Chacón Arroyo:

Atentamente tengo a bien informarle lo siguiente:

En mi calidad de Asesor del trabajo de graduación denominado "**Inducción a directores al proceso de gestión curricular y el acompañamiento educativo, para alcanzar las competencias en el nivel primario**" correspondiente a la estudiante Edelda Elizabeth López de León, carné **200641416**, de la carrera Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo, manifiesto que he acompañado el proceso de elaboración del trabajo precitado y en la revisión realizada al informe final, se evidencia que dicho trabajo cumple con los requerimientos establecidos por la EFPEM para este tipo de trabajos, por lo que considero **APROBADO** el trabajo y solicito sea aceptado para continuar con el proceso para su graduación.

Atentamente,



MSc. Wilfredo Bosbeli Félix López  
Colegiado 9668  
Asesor nombrado

C.c. Archivo



Escuela de Formación de Profesores  
de Enseñanza Media  
-EFPEM-

La infrascrita Secretaria Académica a.i. de la Escuela de Formación de Profesores de Enseñanza Media de la Universidad de San Carlos de Guatemala

CONSIDERANDO

Que el trabajo de graduación denominado **“Inducción a directores al proceso de gestión curricular y el acompañamiento educativo, para alcanzar las competencias en el nivel primario.”** Investigación Acción realizada en cuatro escuelas del municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de San Marcos. Presentado por el (la) estudiante **Edelda Elizabeth López de León**, carné No. 200641416, de la Maestría en Liderazgo en el Acompañamiento Educativo.

CONSIDERANDO

Que la Unidad de Investigación ha dictaminado favorablemente sobre el mismo, por este medio.

AUTORIZA

La impresión de la tesis indicada, debiendo para ello proceder conforme el normativo correspondiente.

Dado en la ciudad de Guatemala a los veintitrés días del mes de octubre del año dos mil diecinueve.

**“ID Y ENSEÑAR A TODOS”**

**M.Sc. Haydeé Lucrecia Crispín López**  
Secretaria Académica a.i.  
EFPEM-USAC



Ref. SAOIT33-2019  
C.c. Archivo  
HLCL/mglc

## DEDICATORIA

**A Dios:** Por haberme permitido llegar hasta este punto, para poder cumplir con mis objetivos.

**A directores, docentes, niños y niñas:** que durante el proceso de acompañamiento educativo en las escuelas del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Departamento de San Marcos, me brindaron su apoyo.

**A todos mis familiares y personas:** que de una u otra manera me apoyaron para poder culminar este proceso de formación académica, eterna gratitud.

## AGRADECIMIENTOS

- A DIOS:** Fuente de sabiduría
- A USAID:** Por proveer el financiamiento económico y promover la formación de profesionales competentes para el servicio educativo, manifiesto mi gratitud y a la vez el compromiso para proyectarlo en donde se requiera.
- A EFPEM:** Por ser una entidad seria y darle auge a la formación de profesionales universitarios.
- A Dr. MIGUEL ÁNGEL CHACÓN ARROYO:** Por sus múltiples gestiones, para contribuir al desarrollo de la educación en el país.
- A Dra. WALDA FLORES LUIN:** Por su apoyo y orientación en el desarrollo del proceso formativo.
- A FACILITADOR, MSc. WILFIDO BOSBELI FÉLIX LÓPEZ:** Por su tolerancia y apoyo en todo momento durante el proceso de formación académica.
- A DOCENTES DE LA EFPEM:** Por generar en nosotros experiencias inolvidables e impulsar nuevos conocimientos.



## RESUMEN

Las competencias en liderazgo, hoy en día si se utilizan en educación, han tomado gran importancia, porque desde un enfoque de la gestión curricular y el acompañamiento educativo, son un requerimiento para cada profesional que desea lograr resultados positivos; El presente refiere a las acciones que el director del nivel primario, puede tomar para brindar un acompañamiento educativo a sus docentes en el que hacer pedagógico dentro del aula, por medio de sus múltiples funciones administrativas debe realizar gestión curricular que viene a redundar en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, mismos que sean significativos, por supuesto que esto se lograra si el director posee esa visión global de liderazgo pedagógico, el acompañante educativo en las escuelas del sector oficial se beneficiaran por el conocimiento de metodologías, estrategias y técnicas que pueden aplicar en el desarrollo de su trabajo, tales como trabajar en base a proyectos, planes de mejora, organización de minitalleres, planes de investigación acción, sostenibilidad y tratar necesidades que son urgentes en el establecimiento educativo.

**Palabras clave:** acompañamiento educativo, liderazgo, gestión curricular, aprendizajes, pedagogía.

## ABSTRACT

The competitions in leaderships, today if they are used education, they have taken importance, because from an approach of curricular management and educational accompaniment, they are a requirement for each professional, who wishes to achieve positive results; The present refers to the actions that the principal of the primary level can take to provide an educational accompaniment to his teachers in which to do pedagogical within the classroom, through its multiple administrative functions, you must carry out curricular management that will result in the improvement of student learning, that are significant, of course this will be achieved if the director has that global vision of pedagogical leadership, the educational companion in the schools of the official sector will benefit from the knowledge of methodologies, strategies and techniques that they can apply in the development of their work, such as work based on projects, improvement plans, organization of small workshops, action research plans, sustainability and address needs that are urgent in the educational establishment.

**Keywords:** Educational support, leadership, curriculum management, learning, pedagogy

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. IDENTIFICACIÓN.....	3
1.1 Nombre de los planes de acción.....	3
1.2 Eje temático: Acompañamiento a directores de centros educativos .....	3
1.3 Cobertura: .....	3
1.4 Área: Urbana-Rural .....	3
1.5 Sector: Oficial.....	3
1.6 Período de ejecución: Del 18 de junio al 06 de agosto de 2019 .....	3
2. OBJETIVOS .....	4
2.1 Objetivo general.....	4
2.2 Objetivos específicos .....	4
3. JUSTIFICACIÓN .....	5
4. MARCO METODOLÓGICO.....	6
4.1 Diagnóstico .....	6
4.2 Planes de acción.....	8
5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	12
5.1 Gestión curricular.....	12
5.2 Gestión curricular desde otro punto vista.....	12
5.3 ¿Qué es la gestión curricular? .....	13
5.4 ¿Para qué se hace la gestión curricular?.....	13
5.5 ¿Cómo se lleva a cabo la gestión curricular? .....	14
5.6 ¿Quién realiza la gestión curricular?.....	14
5.7 Acompañamiento educativo.....	14
5.8 Acompañamiento educativo.....	15
5.9 ¿Quién es un asesor pedagógico? .....	15
5.10 ¿Qué no es acompañamiento educativo?.....	15
5.11 Funciones de un acompañante educativo.....	16

5.12 ¿Cómo puede trabajar el acompañante educativo en escuela mutigradada o sin una directora liberada? .....	17
5.13 Acompañamiento educativo en la gestión curricular con directores .....	17
5.14 Protocolo de acompañamiento educativo .....	17
5.15 Protocolo.....	18
5.16 Por qué se usan protocolos .....	19
5.17 El protocolo es dinámico .....	19
5.18 Ventajas e inconvenientes de los protocolos .....	19
5.19 ¿Existen protocolos unificados en educación y pedagogía?.....	19
5.20 Herramientas de acompañamiento educativo .....	20
5.21 Dirección escolar.....	20
5.22 Modelaje .....	21
5.23 Proceso de Conversación – Observación y Conversación (COC) .....	21
5.24 Desarrollo de las etapas del modelaje: .....	22
5.25 ¿Qué es el modelaje en la educación? .....	22
5.26 La herramienta para la reflexión del COC.....	22
5.27 Conversación después de la observación:.....	23
5.28 Comunidades de aprendizaje .....	24
5.29 Competencias en liderazgo.....	24
5.30 ¿Qué es un plan de mejora?.....	25
5.31 Proceso para la elaboración del plan de mejora: .....	26
5.32 Definición de Coaching .....	26
6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	27
6.1 Análisis de resultados de planes-acción .....	27
6.2 Ilustración del proceso de aplicación de los planes de acción .....	31
7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	37
7.1 Plan acción IN-1.....	37
7.2 Plan acción IN – 2.....	42
8. CONCLUSIONES.....	48
9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD.....	49

9.1 Nombre del plan de sostenibilidad .....	49
9.2 Antecedentes .....	49
9.3 Justificación .....	49
9.4 Objetivos .....	50
9.5 Logros esperados .....	50
9.6 Metodología .....	51
9.7 Cronograma .....	53
9.8 Recursos necesarios.....	54
9.9 Evaluación .....	54
10. EXPERIENCIAS EXITOSAS DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO.....	56
10.1 Escuela Nacional Urbana para Varones “Doctor Carlos Martínez Duran” .....	56
10.2 Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande .....	58
10.3 Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil .....	60
10.4 Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil .....	62
11. MI GRAN EXPERIENCIA EXITOSA.....	64
12. REFERENCIAS .....	74
13. ANEXOS.....	76
14. APÉNDICES.....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Priorización de problema por establecimiento .....	7
Tabla 2: Plan de acción código IN-1 .....	8
Tabla 3: Plan de acción código IN-2.....	10
Tabla 4: Resultados plan-acción, Código IN – 1 directores.....	27
Tabla 5: Resultados plan-acción, Código IN – 2 Directores .....	29
Tabla 6: Resultados posttest-docentes .....	30
Tabla 7: Metodología a utilizar plan de sostenibilidad .....	51
Tabla 8: Cronograma de actividades plan de sostenibilidad .....	53
Tabla 9: Instrumento de evaluación por parte del director.....	54

## ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Aplicación guía de observación director pretest, ENUPV “Dr. Carlos Martínez Durán.....	31
Imagen 2: Presentación de resultados y priorización con directores-maestrante .....	32
Imagen 3: Observación aplicación COC intervención condigo IN-1 .....	33
Imagen 4: Intervención taller competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular AP código IN-2 .....	35
Imagen 5: Aplicación de posttest a directora y docente .....	36
Imagen 6: Presentación de resultados con directores posttest .....	37
Imagen 7: Selfie experiencia exitosa No. 1 .....	57
Imagen 8: Selfie experiencia exitosa No. 2 .....	59
Imagen 9: Selfie experiencia exitosa No. 3 .....	61
Imagen 10: Selfie experiencia exitosa No. 4 .....	63
Imagen 11: Selfie mi gran experiencia exitosa .....	67

## INTRODUCCIÓN

La calidad de la educación en el país depende en gran parte de la práctica del acompañamiento educativo y el proceso de la gestión curricular por parte de los directores, estos juegan un papel importante para poder cumplir las metas y objetivos en la educación actual, dicha premisa orientó el proceso de investigación acción realizado con cuatro directores de los centros educativos, siendo los siguientes: Escuela Nacional Urbana para Varones Dr. Carlos Martínez Durán, Escuela Oficial Rural Mixta caserío Llano Grande, Escuela Oficial Rural Mixta Sector Sur Aldea San Andrés Chápil y la Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil ubicadas en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, departamento de San Marcos.

Por lo que se elaboró este informe de práctica profesional realizada del dieciocho de junio al seis de agosto del presente año, el punto de partida fue un diagnóstico institucional por medio de un pretest diseñado a partir de una boleta estructurada, de los resultados obtenidos se procedió a priorizar la problemática para la formulación de dos planes de acción identificados como; Plan de acción IN -1 Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y departamento de San Marcos, mientras que el plan de acción IN-2 Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y departamento de San Marcos.

Cuyos objetivos estuvieron orientados a promover por medio del acompañamiento educativo a directores, líneas de capacitación para fortalecer la gestión curricular y alcanzar las competencias establecidas en el nivel primario, por supuesto que no perdiendo de vista la organización de funciones de las funciones de los directores con grado para lograr con ello que brinden un acompañamiento educativo efectivo en las aulas del nivel primario, asimismo fortaleciendo un clima afectivo dentro del establecimiento para que de esta forma se puedan alcanzar en su totalidad las competencias establecidas y que

todo ello redunde en proporcionar una educación de calidad para el estudiante, actualizando metodologías y facilitando proceso pedagógicos en docentes, como el manejo eficiente de planes de investigación-acción, formulación y ejecución de planes de mejora.

Después de implementar los planes de acción en el tiempo señalado se realizó una comparación de los resultados entre el pretest y el posttest, a partir de dicho análisis se formuló un plan de sostenibilidad para asegurar su efectiva implementación durante un año y se obtuvieron las siguientes conclusiones con las cuales se aseguraron los resultados deseados que fue la renovación y reorganización de funciones generales de los directores con grado para que brindaran un acompañamiento educativo efectivo en el aula a los docentes del nivel primario porque con el desarrollo de la práctica se les brindo herramientas innovadoras y actualizadas, por medio de la instauración de relaciones cordiales se respira un clima agradable en el establecimiento educativo con el único propósito de realizar un trabajo pedagógico en el que el beneficiado sea el estudiante, puesto que los directores rompieron paradigmas y brindan acompañamiento educativo, desarrollando capacitaciones en la gestión curricular para alcanzar las competencias establecidas para el nivel primario, a la vez dando seguimiento a la formulación de planes de acción, de mejora y por su puesto de sostenibilidad para resolver situaciones emergentes que surjan en los establecimientos educativos seleccionados para el efecto de práctica, con lo que se evidencia el cumplimiento del objetivo general formulado en la práctica profesional.

El presente informe final está estructurado con los siguientes componentes: identificación, objetivos, justificación, marco metodológico, fundamentación teórica, presentación de resultados, análisis y discusión de resultados conclusiones, plan de sostenibilidad, experiencias exitosas de liderazgo en el acompañamiento educativo, mi gran experiencia exitosa, referencias, anexos y el apéndice. Todo ello comprende en su totalidad el aprendizaje experimentado en la práctica profesional.



## 1. IDENTIFICACIÓN

### 1.1 Nombre de los planes de acción

#### 1.1.1 Plan IN-1

Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.

#### 1.1.2 Plan IN-2

Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.

### 1.2 Eje temático: Acompañamiento a directores de centros educativos

### 1.3 Cobertura:

Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil, sector No. 1202.1

Escuela Oficial Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán, sector No. 1202.2.

Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande, sector No. 1202.2

Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil, sector No.1202.4

**Municipio:** San Pedro Sacatepéquez

**Departamento:** San Marcos

**Cantidad:** 4 directores

**1.4 Área:** Urbana-Rural

**1.5 Sector:** Oficial

**1.6 Período de ejecución:** Del 18 de junio al 06 de agosto de 2019

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo general**

Promover por medio del acompañamiento educativo a directores, líneas de capacitación para fortalecer la gestión curricular y alcanzar las competencias establecidas en el nivel primario

### **2.2 Objetivos específicos**

- a) Renovar la organización de funciones de los directores con grado, para que brinden acompañamiento educativo, a los docentes en el aula, del nivel primario.
- b) Instaurar enlaces director-docentes que sirvan para alcanzar las competencias establecidas en el centro educativo.
- c) Actualizar metodologías con el fin facilitar el proceso pedagógico en los docentes, mediante el desarrollo de planes investigación- acción para su posterior ejecución a través de un plan de mejora.

### 3. JUSTIFICACIÓN

Una de las debilidades que más preocupa, es que los directores de los establecimientos educativos del nivel primario abarcados no tienen suficiente conocimiento y capacidad de realizar gestión curricular, esto en base a los resultados obtenidos en el diagnóstico, por lo que debo mencionar que la metodología brindada fue fundamental para fortalecer la inducción a directores en el proceso de gestión curricular y el acompañamiento educativo, para alcanzar las competencias en el nivel primario, específicamente en el primer grado en las escuelas seleccionadas para realizar la práctica profesional. Con la realización del proceso de la gestión curricular y el acompañamiento educativo en las intervenciones realizadas por medio de los planes de acción IN-1 e IN-2, cobra mucha relevancia la función de los directores con grado porque facilitara el trabajo pedagógico en el aula y desarrollo de las diferentes actividades docentes en el primer grado y por ende que el estudiante obtenga la aprehensión de los aprendizajes. Por lo que considerando que las herramientas y estrategias proporcionadas a los directores con grado son interesantes y novedosas los resultados de intervención de aporte para los docentes contribuirán a lograr calidad educativa en los establecimientos educativos acompañados, para el desarrollo de la práctica profesional y puedan ser partícipes de los desafíos que en la actualidad se enfrentan.

La presente investigación fue de mucha importancia realizarla, puesto que todas las actividades fueron debidamente planificadas, siendo este uno de los escenarios más importantes en el proceso de inducción a la gestión curricular y acompañamiento educativo para lograr las competencias establecidas en las escuelas donde existen directores con grado, porque será uno de los pasos a seguir para lograr los objetivos establecidos y que los aprendizajes lleguen a los estudiantes sin importar que los directores realicen múltiples funciones en los establecimiento, en donde los principales actores y facilitadores de los procesos de los aprendizajes deben estar lo suficiente familiarizados con los planes de acción, de mejora y de sostenibilidad.

## **4. MARCO METODOLÓGICO**

### **4.1 Diagnóstico**

Procedimiento:

Para poder realizar el diagnóstico de la investigación acción se realizaron los siguientes pasos: Se realizó los primeros contactos con los directores de los establecimientos educativos, en este primer acercamiento se efectuó una observación e interacción con los directores, con el propósito de identificar los posibles temas a abordar, mismos que servirían como una guía para realizar el instrumento de recolección de información. Se diseñó la guía de observación dirigida a los informantes, se envió el instrumento para su revisión, validación del instrumento de observación para recolección de información, aprobación y aplicación del instrumento (pre-test), el paso final en esta fase se concentra con el análisis e interpretación de los resultados.

#### **4.1.1 Sujetos de investigación**

En este apartado los sujetos de investigación, o hacia quien va dirigida la investigación, son los directores de los centros educativos mencionados en la muestra siendo ellos.

- Profa. Floricelda Adelma Fuentes
- Prof. Edvin Isaías Orozco Ramírez
- Prof. Fredy Roel Gómez Fuentes
- Profa. María Alejandra Montufar Boj

#### **4.1.2 Instrumentos utilizados**

Con fines de poder hacer un buen diagnóstico, se aplicaron dos guías de observación una dirigida a directores y otra a docentes. Esta guía de observación contempla en su encabezado la parte informativa de la maestría, en la segunda parte se requiere información general del establecimiento, así como lugar y fecha de observación.

En su parte medular se encuentra dividida en aspectos como:

- Gestión curricular
- Acompañamiento educativo de parte de los directores a personal docente, específicamente en el primer grado del nivel primario
- Realización de planificación docente de acuerdo a Currículo Nacional Base (CNB)
- Monitoreo de programación docente
- Evaluación de aprendizajes, contextualización curricular
- Administración educativa

Estos aspectos fueron tomados en cuenta en el instrumento aplicado a docentes, con el propósito de confrontar la información proporcionada por los directores y poder de esta manera establecer a cabalidad la priorización de problemas y necesidades.

#### 4.1.3 Problemas priorizados en los establecimientos

Como parte de la presentación de resultados se hace la priorización de problemas:

**Tabla 1: Priorización de problema por establecimiento**

<b>Priorización necesidades</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil y Escuela Nacional Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán, el principal problema encontrado fue que los directores, prefieren que se les induzca a lograr un nivel eficiente de gestión curricular, para brindar acompañamiento educativo a sus docentes y por ende desarrollar una labor pedagógica efectiva en el aula.</li> <li>• En la Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande y Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil el problema detectado y de prioridad es que se les brinde acompañamiento educativo continuo en función de competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo, con el fin de empoderarse de una metodología, y poder realizar una gestión curricular adecuada para sus docentes, conforme a su contexto.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia informe final/2019

## 4.2 Planes de acción

### 4.2.1 Plan IN-1

Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.

**Tabla 2: Plan de acción código IN-1**

<b>Escuelas:</b> Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil Escuela Oficial Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán				
<b>Eje temático:</b> Acompañamiento a directores				<b>Código del plan:</b> IN-1
<b>Meta:</b> 2 directores de centros educativos del nivel primario que aplican una estrategia, para el fortalecimiento del proceso de la gestión curricular, durante las 6 semanas que dure el curso de la práctica profesional.				
<b>Oportunidades:</b> Orientación a directores para lograr un nivel eficiente de gestión curricular, enfocado en el acompañamiento educativo a docentes del 1er. Grado y por ende desarrollar una labor pedagógica efectiva en el aula.				
Acción o tarea	Producto/ Medida de cumplimiento	Responsable	Período de ejecución	Insumos/colaboraciones
1. Pre test	Aplicación de instrumento	Maestrante-directores		Guía de observación Lapicero

2. Socialización del plan elaborado	Plan socializado	Maestrante-directores	18/06/2019 al 21/06/2019	Plan-acción Computadora Impresora Fotocopiadora Lapiceros Agenda Cronograma general de Actividades Nómina de asistencia
3. Comunidad de aprendizaje presencial	Comunidad de aprendizaje conformada y desarrollada	Maestrante-directores	22/06/2019 al 24/06/2019	Cañonera Laptop Diapositivas Papel carta Módulos para directores de gestión curricular
4. Modelaje	Un modelaje sobre un protocolo adaptado	Maestrante-directores	25/06/2019 al 01/07/2019	Protocolo adaptado Material didáctico Marcador Pizarra Equipo multimedia
5. Aplicación del protocolo, COC	Prácticas de protocolo implementadas	Maestrante-directores	02/07/2019 al 22/07/2019	Protocolo adaptado Material didáctico Marcador Pizarra Equipo multimedia
6. Aplicación del protocolo, COC		Maestrante-directores		Protocolo adaptado Material didáctico Marcador Pizarra Diapositivas Cañonera Laptop
7. Aplicación del protocolo, COC		Maestrante-directores		Protocolo adaptado Material didáctico Marcador Pizarra Diapositivas Cañonera Laptop
8. Post test	Aplicación de instrumento	Maestrante-directores	23/07/2019 al 29/07/2019	Guía de observación Lapicero

9. Socialización de resultados	Análisis e interpretación de resultados	Maestrante-directores	30/07/2019 al 06/08/2019	Cañonera Laptop Diapositivas
--------------------------------	---	-----------------------	--------------------------	------------------------------------

**Fuente:** Elaboración propia informe final/2019

#### 4.2.2 Plan IN-2

Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.

**Tabla 3: Plan de acción código IN-2**

<b>Escuelas:</b> Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil				
<b>Eje temático:</b> Acompañamiento a directores				<b>Código del plan:</b> IN-2
<b>META:</b> 2 directores de centros educativos del nivel primario que implementaran un plan de mejora individualmente, para el fortalecimiento de competencias de liderazgo para el proceso de acompañamiento educativo, durante las 6 semanas como parte del curso de la práctica profesional.				
<b>Oportunidades:</b> Orientación a directores con el propósito de lograr un nivel eficiente de gestión curricular, para poder brindar un acompañamiento educativo a sus docentes y por ende desarrollar una labor pedagógica efectiva en el aula.				
<b>Acción o tarea</b>	<b>Producto/ Medida de cumplimiento</b>	<b>Responsable</b>	<b>Período de ejecución</b>	<b>Insumos/colaboraciones</b>
1. Pre test	Aplicación de instrumento	Maestrante-Directores		Guía de observación Lapicero
2. Socialización del plan elaborado	Plan socializado	Maestrante-directores	18/06/2019 al 21/06/2019	Plan-acción Computadora Impresora Fotocopiadora Lapiceros



				Agenda Cronograma general de Actividades Nómina de asistencia
3. Taller de competencias en liderazgo en gestión curricular Coaching	Elaboración de su propio plan de mejora con acompañamiento	Maestrante-Directores	22/06/2019 al 24/06/2019	Cañonera Laptop Diapositivas Papel carta Módulo para directores de gestión curricular.
4. Formulación plan de mejora	Elaboración de su propio plan de mejora.	Maestrante-Directores	25/06/2019 al 01/07/2019	Papelógrafo Marcador Pizarra Cañonera Laptop Papel bond oficio
5. Implementación plan de mejora	Ejecución de su propio plan de mejora.	Maestrante-Directores	02/07/2019 al 22/07/2019	Papelógrafo Marcador Pizarra Diapositivas Cañonera Laptop Papel bond oficio
6. Implementación plan de mejora		Maestrante-Directores		Material didáctico Marcador Pizarra Diapositivas Cañonera Laptop
7. Implementación plan de mejora		Maestrante-Directores		Papelógrafo Marcador Pizarra Diapositivas Cañonera Laptop Papel bond oficio
8. Post test	Aplicación de instrumento	Maestrante-Directores	23/07/2019 al 29/07/2019	Guía de observación Lapicero

9. Socialización de resultados	Análisis e interpretación de resultados	Maestrante	30/07/2019 al 06/08/2019	Cañonera Laptop Diapositivas
--------------------------------	---	------------	--------------------------	------------------------------------

**Fuente:** Elaboración propia informe final/2019

## 5. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El acompañamiento educativo por parte de los directores en los establecimientos que dirigen, hoy en día se ha vuelto escaso según el diagnóstico que se realizó, para poder brindar una buena gestión curricular y un acompañamiento educativo a docentes en el aula, se necesita comprender los conceptos básicos para poder saber que es y cómo funcionan la gestión curricular y el acompañamiento educativo, entonces:

### 5.1 Gestión curricular

En palabras de Tobar (2010) afirma que la gestión curricular son las políticas procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento educativo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución y qué deben aprender los estudiantes para que a través del trabajo docente buscar un mejoramiento permanente en el mismo para bien de la institución, exigiendo un trabajo en equipo organizado por el establecimiento educativo y unos acuerdos mínimos establecidos en convenio con los implicados, pero sobre todo tomando en cuenta aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje, entonces la gestión curricular contiene las competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura la aprehensión del aprendizaje efectivo en aula.

### 5.2 Gestión curricular desde otro punto vista

La gestión curricular se define como: la capacidad de organizar y poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución a partir de la definición de qué, se debe enseñar y qué, deben aprender los docentes y por ende los estudiantes. Está orientada hacia la formación de los estudiantes por medio de las

interpretaciones del PEI en el aula y busca un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución (MINEDUC, 2004).

### **5.3 ¿Qué es la gestión curricular?**

En palabras de Morales, Preciado, Samit, & Piedad (2005) es un ejercicio cotidiano y permanente de la formación educativa, en el cual convergen y se articulan todos los aspectos relacionados con el funcionamiento institucional, además incluye procesos decisiones y acciones de prácticas en el campo de la educación utilizando como fuente principal procesos de administración, filosóficos y pedagógicos. Dado este concepto se puede concluir que la gestión curricular se caracteriza por ser un conjunto de procesos, decisiones y prácticas con un fin específico, que de acuerdo con los intereses y las condiciones estructurales y administrativas institucionales, se desarrollarán de forma permanente, con un objetivo claro y direccionado que es socialmente determinado de acuerdo a la realidad contextual.

### **5.4 ¿Para qué se hace la gestión curricular?**

La gestión curricular, tiene como fin último la correcta aplicación, renovación y direccionamiento de las instituciones educativas, ello con el fin de garantizar procesos exitosos de la formación académica de los estudiantes en general, la gestión curricular permite el desarrollo de la misión, la aplicación de los valores, garantizando que a través de dicho conjunto de procesos, decisiones y prácticas se fortalezca e incentive la formación integral de personas con el propósito de mejorar su calidad de vida, adquiriendo un nivel de aprendizaje que les pueda servir para desarrollarse profesionalmente. Entonces dando respuesta a la pregunta la gestión curricular se realiza para garantizar y fortalecer el logro de los aprendizajes, esto según (Morales, Preciado, Samit, & Piedad, 2005).

### **5.5 ¿Cómo se lleva a cabo la gestión curricular?**

También Morales, Preciado, Samit, & Piedad (2005), proponen que la práctica de la gestión curricular, implica establecer condiciones mínimas del proceso como la organización del tiempo, es decir, instaurar plazos y momentos oportunos dentro de los cuales se desarrollan las prácticas de la gestión; por otro lado, se enfatiza que los directores deben enrolar a los docentes del establecimiento educativo así como de los actores que participan en el proceso, todo ello mediante tareas puntuales y debidamente coordinadas; finalmente, para la ejecución de la gestión del currículo se debe organizar el espacio de tal manera que se incluyan a todos los actores de la comunidad educativa y se faciliten los momentos de la aprehensión del conocimiento en los centros educativos.

### **5.6 ¿Quién realiza la gestión curricular?**

Dentro la gestión curricular, el director es el sujeto primordial que cobra vida en el desarrollo de métodos, decisiones y prácticas realizadas por los demás actores de los procesos educativos institucionales, con el fin de reflexionarlo y dinamizarlo desde sus perspectivas y lineamientos. El director, debe gestionar e interactuar con su equipo humano, que se constituye a partir de diversos personajes que participan del proceso de formación integral de los estudiantes, de manera directa o indirecta (Morales, Preciado, Samit, & Piedad, 2005).

### **5.7 Acompañamiento educativo**

Existen varios conceptos, pero para entender de una mejor manera el MINEDUC Perú (2014), expone que es una estrategia de formación en servicio centrada en la escuela. Su propósito consiste en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional. Para tal fin, el acompañamiento pedagógico incluye un conjunto de acciones concretas basadas en varios aportes teóricos que postulan un acompañamiento crítico colaborativo.

A la vez se entiende como un proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante, con el objeto de interactuar con el docente y el director para promover la reflexión sobre su práctica; para incentivar tanto el descubrimiento de los supuestos que están detrás de dicha práctica como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios. Esta reflexión sirve para iniciar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica, de modo que se garantice el logro de aprendizajes desde una perspectiva integral (MINEDUC PERU, 2014).

### **5.8 Acompañamiento educativo**

Acción dirigida a la mejora continua que consiste en compartir y construir con el docente su propia experiencia. Se desarrolla de forma permanente sistemática y orientada a conocer, estimular y asesorar de manera mancomunada la implementación de estrategias de aprendizaje, enseñanza y evaluación, que conduzcan a los estudiantes a alcanzar una educación de calidad. Entonces el acompañamiento educativo es el conjunto de funciones, métodos y agentes, con los cuales el Ministerio de Educación, en forma desconcentrada, apoya a los centros educativos con la coordinación de distrito, asesoría pedagógica y asesoría de gestión, para mejorar la calidad de la educación en el país esto en palabras de (Wise, 2018, p. 9).

### **5.9 ¿Quién es un asesor pedagógico?**

Como dice Wise (2018) un asesor pedagógico es un profesional con formación especializada para “Llevar a una persona valiosa de donde él o ella está a donde él o ella puede llegar” (p. 9). Esta definición nos indica que el papel del asesor pedagógico es apoyar a cada docente para que desarrolle su verdadero potencial como docente con excelencia, ayudándolo en su formación profesional.

### **5.10 ¿Qué no es acompañamiento educativo?**

El trabajo del asesor pedagógico es apoyar a cada docente, NO evaluarlo. En ningún momento se debe considerar al asesor pedagógico como un inspector

que juzgue y fiscalice la calidad del trabajo, sino como un profesional experimentado con conocimiento del aprendizaje activo y de acompañamiento que tiene como misión apoyar a cada docente. Por lo tanto, el asesor pedagógico no monitorea, no evalúa, no recaba datos ni da seguimiento a procesos administrativos. Su principal papel es brindar apoyo para que mejoren las prácticas docentes, por ello, todas sus actividades están orientadas en la formación continua de cada docente, actualizando de esta manera los conocimientos y prácticas de enseñanza menciona (Wise, 2018, p. 11).

### **5.11 Funciones de un acompañante educativo**

En referencia Wise (2018) plantea las siguientes funciones para un acompañante educativo.

- Asesoría en materia pedagógica a los directores de los centros educativos.
- Planifica, ejecuta y evalúa procesos de formación docente.
- Asesora en el fortalecimiento de los procesos de evaluación formativa.
- Modelar técnicas de aprendizaje activo a los directores.
- Proporciona asesoramiento permanente a los docentes para la mejora continua de las prácticas pedagógicas.
- Promueve el alcance de objetivos de la calidad educativa.
- Facilita la realización de un diagnóstico del contexto sociocultural y lingüístico, para determinar estrategias pedagógicas.
- Asesora y acompaña en la organización de las comunidades de aprendizaje
- Asesora al director educativo en su liderazgo en función de la Asesoría pedagógica.
- Socializa entre directores y docentes las experiencias pedagógicas exitosas por medio de redes educativas, círculos de aprendizaje y comunidades de aprendizajes u otras.
- Facilita la implementación de planes de mejora de los aprendizajes.

### **5.12 ¿Cómo puede trabajar el acompañante educativo en escuela multigradada o sin una directora liberada?**

Las funciones del acompañante educativo pueden variar de acuerdo con el contexto de cada centro educativo. Por ejemplo una escuela multigradada el acompañante educativo tiene que buscar maneras de trabajar para cumplir con su objetivo de apoyo. Una manera de apoyarse entre docente es que atiendan a los estudiantes mientras que el docente encargado se reúne con el acompañante educativo, o él enseña una técnica de aprendizaje activo al resto del grupo de docentes; luego los estudiantes van con el grupo de docentes que ya recibieron la enseñanza del AE, para que el docente que no recibió la inducción pueda reunirse con él. De esta manera el acompañante educativo pueda reunirse con todos los demás docentes. El buen acompañante educativo busca la forma de resolver cualquier barrera para apoyar a los docentes, esto expresado por (Wise, 2018, p. 10-11).

### **5.13 Acompañamiento educativo en la gestión curricular con directores**

Si se quiere que los resultados mejoren, debe asumir como su misión principal asegurar que los estudiantes aprendan y que sus docentes hagan lo necesario para que todos lo logren un objetivo en común, convirtiéndose este en una necesidad que surge de las evidencias recogidas por la investigación, se comprende entonces que el acompañamiento educativo en la gestión curricular, no es más que el seguimiento constante de parte de los directores a los docentes dentro y fuera del aula, para lograr un desarrollo eficiente de su labor educativa, menciona (López, 2019).

### **5.14 Protocolo de acompañamiento educativo**

Este plantea las acciones que deben realizar tanto el acompañante pedagógico, el docente y el formador en las formas de intervención que desarrollan de acuerdo a su rol. De esta manera, el protocolo asegura la implementación oportuna y eficiente de la estrategia. El acompañamiento educativo es una estrategia de formación en servicio centrada en la escuela. Su propósito consiste

en mejorar la práctica pedagógica del docente con la participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional. Para tal fin, el acompañamiento educativo incluye un conjunto de acciones concretas basadas en distintos aportes teóricos que postulan un acompañamiento crítico colaborativo. Los propósitos centrales de este tipo de acompañamiento son: promover la autonomía progresiva del docente y el hábito de la reflexión continua sobre la acción, antes y durante, incluyendo esta reflexión, estrategias metacognitivas y autorreguladoras del análisis de lo que se hace (MINEDUC PERU, 2014).

### **5.15 Protocolo**

En palabras de García (2014) expone que el protocolo es el procedimiento establecido para resolver determinadas situaciones problemáticas. Por tanto, se trata de los pasos que hay que seguir y las decisiones que hay que adoptar a lo largo de un proceso. Se puede decir que un protocolo resuelve una pregunta clave: *“qué hacer en caso de...”* entonces aquí se establecen los pasos y las normas a seguir al realizar las fases que deben llevarse a cabo para el acompañamiento educativo en las escuelas.

Entonces García (2014) afirma que el protocolo para un director, establece el procedimiento a seguir para brindar acompañamiento educativo a un docente en el aula. Los protocolos establecen cuándo deben iniciarse, los pasos a seguir y las decisiones que hay que tomar según determinadas circunstancias al momento de brindar un acompañamiento educativo y no debe salirse del mismo, los pasos que se proponen son los siguientes:

- Objetivo del protocolo de acompañamiento educativo.
- Acompañante educativo
- Formas de intervención del acompañante educativo
- Visitas en el aula
- Comunidades de aprendizaje
- Talleres de formación y actualización docente



### **5.16 Por qué se usan protocolos**

Los protocolos se utilizan en las diferentes disciplinas por los siguientes motivos: Para evitar tener que buscar soluciones y tomar decisiones cada vez que surge el mismo problema y para no tener que pensar qué se puede hacer, cada vez que se presenta el inconveniente. El protocolo se diseña como la mejor opción para resolver un problema. De esta forma se garantiza que todo el mundo actuará siguiendo el mejor procedimiento para resolver un problema. Se asegura que siempre se optará por la mejor respuesta a este problema (García, 2014).

### **5.17 El protocolo es dinámico**

Con la explicación de García (2014) generalmente el protocolo no suele ser algo que se diseñe de una vez para siempre. Lo habitual es que los protocolos se vayan mejorando con la práctica y la experiencia. Cuando se aplican, se van descubriendo errores, puntos débiles que poco a poco se van mejorando. Por eso los protocolos se revisan y se mejoran.

### **5.18 Ventajas e inconvenientes de los protocolos**

Las ventajas de utilizar protocolos de acompañamiento es que establecen un procedimiento, un camino a seguir que se ha comprobado que es la mejor opción. Eso evita tener que improvisar y facilita tomar las decisiones y abordar de manera eficaz las situaciones que se presenten. El inconveniente del protocolo es que no es perfecto y en ocasiones, no puede resolver toda la casuística o resolver imprevistos. Por eso, los protocolos deben tomarse como una referencia general, pero dejando siempre la puerta abierta a cambiar las decisiones en función de las circunstancias de acuerdo a (García, 2014).

### **5.19 ¿Existen protocolos unificados en educación y pedagogía?**

Es una auténtica suerte contar con estos protocolos, porque todos los especialistas del mundo disponen de un procedimiento a seguir que, con la experiencia de millones de profesionales, se ha demostrado ser el más eficaz.

En el campo educativo y de la pedagogía estamos a años luz de esta situación. No solamente no existe un organismo mundial que establezca protocolos pedagógicos, sino que tampoco existen a nivel nacional o local. Existen algunos protocolos autonómicos para cuestiones como el control de absentismo, acoso escolar, matriculación de estudiante, se atribuye a (García, 2014).

### **5.20 Herramientas de acompañamiento educativo**

Las herramientas utilizadas en el acompañamiento educativo son un medio para la mejora continua de los docentes en la enseñanza, el acompañante educativo para realizar su trabajo modela técnicas de enseñanza, visitas y observa las lecciones, se reúne con los docentes para intercambiar ideas y ayudar a planear lecciones. El acompañante educativo tiene a su disposición varias herramientas, entre las más importantes mencionaremos: Acompañamiento continuo (guía y colaborador), escuchar con atención cuidar el tono de su voz, velocidad al hablar, mirar cuidadosamente la expresión facial e indicar que está escuchando atentamente y utilizar parafraseo (MINEDUC GUATEMALA, 2018).

### **5.21 Dirección escolar**

Es la responsable del correcto funcionamiento, organización, operación y administración de la escuela y sus anexos, siendo esta una función propia de los órganos de gobierno, así como un agente unipersonal de la administración, elegido y nombrado por ella, para realizar un conjunto de actividades encaminadas a organizar y coordinar la actividad general del centro, así como enfilar positivamente los procesos de enseñanza de los discentes. La dirección es un sistema de dinamización, apoyo y acompañamiento a la actuación pedagógica e institucional mediante un proceso participativo, planificado y organizado por medio del cual el director, como líder pedagógico y gerente del centro educativo, guía, motiva, involucra y rinde cuentas a la comunidad educativa, de tal manera que todos los esfuerzos y voluntades estén en función de lograr mejores aprendizajes de acuerdo a una gestión

articulada, siendo sus características las siguientes: a) Tener claridad de propósito b) Ser participativa y c) Ser efectiva, escribe (Vásquez, 2015).

### **5.22 Modelaje**

El modelaje surgió cuando una docente advirtió tener dificultades para enseñar un contenido de Matemática, específicamente de geometría; entonces, solicitó ayuda a una colega con experticia en el tema para que la apoyara, el modelaje o practica demostrativa se presenta una gama de opciones metodológicas, para que el docente acompañado tenga la oportunidad de elegir y adaptar la que mejor responda a su requerimiento; y, facilite la adquisición de habilidades cognitivas y nuevos patrones de conducta basadas en una actitud proactiva. El docente acompañante en el modelaje conjuga la trilogía: saber ser, saber hacer y enseñar a hacer. Siendo una de sus características que los docentes imparten las clases en conjunto, incluyendo actividades prácticas y teóricas. El profesor que modela lidera algunos momentos de la clase, durante los cuales entrega explicaciones o desarrolla actividades con los estudiantes. Este apoyo puede durar una clase, una unidad completa o un período mayor, como un semestre o un año, descrito en libro (Escuela Ricardo Silva Arriagada, 2014).

### **5.23 Proceso de Conversación – Observación y Conversación (COC)**

El COC es un proceso personalizado y lleva un tiempo aproximado de una hora con cada docente. Para obtener mejores resultados en el proceso de observación y colaboración hemos integrado el proceso de mejoramiento continuo de “hacer, analizar y ajustar”, dentro de nuestro proceso de observación denominado COC. El MINEDUC (2018) en este proceso de observación y colaboración menciona que está compuesto por tres fases siendo estas las siguientes:

- Fase 1: Conversación antes de la observación, el acompañante educativo se reúne con el docente por un espacio de 5 a 10 minutos para conversar e informar sobre lo que va a observar durante la lección en el aula.

- Fase 2: Observación de la actividad del docente, el propósito de la observación es tomar notas con datos objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje para posteriormente compartirlos en su conversación con el docente.
- Fase 3: Comunicación después de la observación, en esta fase se identifican las buenas prácticas de los aprendizajes y los aspectos que deben ser fortalecidos.

#### **5.24 Desarrollo de las etapas del modelaje:**

- Conocimientos previos, modelaje, (hago)
- Modelaje con acompañamiento (hacemos)
- Trabajo independiente (hagan)
- Finalmente la evaluación.

#### **5.25 ¿Qué es el modelaje en la educación?**

Consiste en una recopilación o síntesis de distintas teorías y enfoques pedagógicos, que orientan a los directores y docentes en la sistematización del proceso de enseñanza y aprendizaje y la secuencia didáctica, considerándose que el mayor conocimiento del modelaje por parte del maestro generara también mejores resultados en el aula según (Porto, 2008)

#### **5.26 La herramienta para la reflexión del COC**

El COC es una herramienta básica para observar a un maestro y darle realimentación según Wise, Sontay, & Nuñez (2014) pero que significa COC:

- C: Conversación antes de la observación
- O: Observación
- C: Conversación después de la observación

En la conversación antes de la observación, el director utiliza preguntas claves para entender que es lo que el maestro planea hacer en la lección que será observada. La clave es utilizar solamente las preguntas necesarias para poder entender bien la lección a observar. Durante la observación se tomaran algunas

notas sobre lo que ocurre para utilizar en la conversación de salida. El director debe ubicarse en un lugar no muy evidente a los estudiantes, preferiblemente atrás en el salón, es muy importante que el asesor pedagógico no evalúe la lección sino que utilice palabras objetivas puesto que su trabajo es apoyar al docente y no evaluarlo según (Wise, Sontay, & Nuñez, 2014).

### **5.27 Conversación después de la observación:**

Como lo exponen Wise, Sontay, & Nuñez (2014) al terminar la observación, el asesor pedagógico conversa con el maestro, utilizando alguna estrategia para que los estudiantes estén ocupados y los dejen conversar en una esquina del salón de clases. El objetivo más importante en esta conversación después de la observación es apoyar al maestro en mejorar su enseñanza, el asesor pedagógico puede hacer varias preguntas para saber si el maestro mismo se da cuenta de las oportunidades de mejora. A veces es conveniente a compartir las notas tomadas, esto ayuda a ser un trabajo objetivo. Es importante que el mismo maestro reflexione sobre su propio trabajo, ya que esto ofrece respuestas en este caso sobre la necesidad de un aprendizaje más activo, la puerta está abierta al asesor pedagógico a ofrecer una idea concreta. Pero a veces, el maestro no menciona nada al respecto y el asesor pedagógico tiene que abrir la puerta a ideas nuevas.

El fin del proceso COC es llegar a un plan de mejora, aunque sea solamente utilizar una técnica nueva a la enseñanza. Un plan de mejora con varios aspectos puede ser demasiado para el maestro y por lo tanto se recomienda solamente un aspecto o técnica en cada proceso COC. El plan de mejora es parte de la conversación después de la observación. Puede ser tan sencilla como agradecer al maestro por su tiempo y asegurar que se compromete a utilizar lo aprendido según (Wise, Sontay, & Nuñez, 2014).

## 5.28 Comunidades de aprendizaje

Las comunidades de aprendizaje implican a todas las personas que de forma directa o indirecta influyen en el aprendizaje y el desarrollo de las y los estudiantes, incluyendo a profesorado, familiares, amigos y amigas, vecinos y vecinas del barrio, miembros de asociaciones y organizaciones vecinales y locales, personas voluntarias, etc. Para que existan estas comunidades de aprendizaje deben darse una serie de condiciones mínimas, como las siguientes: a) Avanzar en las innovaciones técnicas necesarias para permitir que aparezcan las comunidades de aprendizaje. b) La participación en abierto y de forma horizontal de todos los miembros de la comunidad, sin esquemas jerárquicos y verticales; c) El acceso de todos en igualdad de condiciones sin tener en cuenta su condición o el lugar donde habiten; d) el trabajo colaborativo por grupos y e) Situar al estudiante en el centro de los objetivos del aprendizaje. En cuanto al beneficio principal es que, parte del dialogo como pilar central del proceso según (Elboj Saso & Oliver Pérez, 2003).

## 5.29 Competencias en liderazgo

Las siguientes competencias para un liderazgo educativo efectivo, son esenciales para la dirección del establecimiento:

*Autoconocimiento y gestión emocional:* Estoy siempre en contacto con mis señales interiores, es decir, reconozco mis sentimientos, estoy en conexión con mis valores profesionales y cómo ambos me afectan y acaban influyendo en mi rendimiento, *Adaptabilidad:* Soy lo suficientemente flexible como para adaptarme a los nuevos retos. Aunque tengo que reconocer que mi primera reacción es de cierto rechazo al cambio a lo nuevo, luego siempre me pregunto ¿qué puedo aprender de esta nueva situación?, *Empatía:* Es entender a los demás y lograr conectar con sus emociones. Aquí para mí la clave es saber escuchar a los otros, *Gestión de conflictos:* Es saber aflorar los desacuerdos, los diferentes puntos de vistas y conseguir llegar a un punto en común. En mi opinión esta competencia depende en gran parte de la empatía, si te cuesta ser empático difícilmente serás un buen negociador. Cómo ser un buen negociador educativo, *Desarrollo de otros:* Consiste en ayudar a los demás a alcanzar sus objetivos, a que sepan cuáles son sus fortalezas, sus debilidades y qué necesitan de mí para lograr alcanzarlos y mejorar su rendimiento. Esta es una competencia pura del estilo de líder-coach, *Inspiración:* Es lograr que los demás quieran seguirte en tu objetivo y aquí está la clave, por propia voluntad, porque el proyecto les gusta y les resulta atractivo. No por obligación o porque tienen un contrato firmado con la empresa, *Trabajo en equipo:* Es conseguir que las personas que forman parte de un equipo logren trabajar juntas y que esa unión de mejores resultados que si trabajasen por separado (Palomo, 2015, p.25).

### 5.30 ¿Qué es un plan de mejora?

En referencia Navarra (2019) propone las siguientes medidas y condiciones para el plan de mejora, un plan de mejora es un conjunto de medidas de cambio que se toman en una organización para mejorar su rendimiento, el rendimiento educativo en nuestro caso. Pueden ser de muchos tipos: organizativas, curriculares, etc.

En concreto, en nuestro caso las medidas del plan deben tener como objetivo la mejora del rendimiento del alumnado y la disminución del fracaso escolar a la par que se mejora en excelencia. El mejor desarrollo de las competencias escolares deberá ser el eje de cualquier mejora. Las medidas de mejora deben ser sistemáticas, no improvisadas ni aleatorias.

Deben planificarse cuidadosamente, llevarse a la práctica y constatar sus efectos. Un plan de mejora de la enseñanza debe redundar en una mejora constatada del nivel de aprendizaje de los alumnos. Para que sea eficaz, un plan de mejora requiere ciertas condiciones previas:

- El convencimiento de que la mejora es posible
- El control de actitudes derrotistas
- La ausencia de planteamientos justificativos
- El liderazgo del equipo directivo
- La implicación del profesorado y de los padres y madres
- La comprensión del sentido que tiene plantearse mejoras El plan de mejora como hipótesis de trabajo Hacer lo mismo, de la misma forma, no tiene por qué producir cambios de mejora, pero incluso no se tiene la certeza de que incorporando ciertas medidas y llevando a efecto las acciones previstas se vayan a alcanzar los objetivos previstos. Hace falta llevarlas a la práctica y comprobar su efecto. En general todas las acciones de mejora se pueden resumir en tres modalidades:

- Dedicar más tiempo al aprendizaje de algún aspecto de la competencia escolar (en el aula, en casa...).
- Hacer lo que se viene haciendo, pero de forma diferente: cambio de actitudes, de enfoques, de metodología, de evaluación, etc.
- Reforzar algún aprendizaje enfatizando entre todos lo mismo (coordinación)

### **5.31 Proceso para la elaboración del plan de mejora:**

- Fase 1. Análisis de las áreas de mejora.
- Fase 2. Establecer los objetivos, metas y productos a lograr en determinado plazo.
- Fase 3. Definir las acciones relevantes para el logro de las metas, que sean medibles y viables a realizar en este periodo; así como las evidencias que sustentarán el cumplimiento de tales metas.
- Fase 4. Establecer responsables para cada una de las metas propuestas.

En que parte medular debe centrarse un plan de mejora:

- Las metas, que la institución se impone y que deben plantearse para alcanzar los objetivos. Estas metas deben contener resultados medibles y las fechas de sus logros parciales y totales.
- Las acciones, que deben de ser factibles y concretas; además de coadyuvar al logro de las metas correspondientes.
- El impacto indicar los beneficios que se desprenderán de la formulación e implementación del plan de mejora, esto en referencia de (Barrera, Garcia, Vargas, & Torres, 2017).

### **5.32 Definición de Coaching**

En frases de Wise (2018) coaching es el proceso de llevar a una persona valiosa de donde está a donde puede llegar a alcanzar su máximo potencial.



Esta definición contiene varias palabras claves. La palabra valiosa indica que el coach mira a la persona como valiosa: llevar, significa que el coach va a tomar el mando a veces en un viaje que va a realizar con la persona que recibe su coaching. Donde puede llegar, se refiere a llevar a la persona hasta el máximo de su potencial. Dicho en otras palabras, el trabajo el coaching es ayudar a una persona a realizar su máximo potencial El coaching puede servir para actividades relacionadas con el liderazgo, donde se puede conseguir lo siguiente:

Cambio, liderazgo, visión, confianza, comunicación, tiempo, colaboración, yo mismo, equidad e inspiración.

## 6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Análisis de resultados de planes-acción

**Tabla 4: Resultados plan-acción, Código IN – 1 directores**

<b>Presentación de resultados plan-acción, Código IN – 1</b>	
Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.	
<b>Escuelas:</b> 2 establecimientos educativos atendidos: Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil Escuela Oficial Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán	
<b>Datos cuantitativos antes de la intervención</b>	<b>Datos cuantitativos después de la intervención</b>

<p>1) 75% de directores indican no tener conocimiento del proceso de gestión curricular.</p> <p>2) 75% no fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.</p> <p>3) Un 40% no revisa los avances de la programación docente constantemente.</p> <p>4) 80% no brindan acompañamiento educativo en el aula.</p> <p>5) El 100% coincide que la gestión curricular no fortalecería el proceso pedagógico.</p> <p>6) El 75% no posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa.</p>	<p>1. El 100% de directores mencionan tener ya un conocimiento positivo de la gestión curricular.</p> <p>2. El 100% fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.</p> <p>3. En el 100% revisa constantemente los avances de la programación docente.</p> <p>4. El 100% brinda acompañamiento educativo en el aula.</p> <p>5. El 100% coincide que la gestión curricular si fortalecería el proceso pedagógico.</p> <p>6. Un 75% ahora posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa, mientras que el otro 25 % se justifica que por falta de tiempo no lo ha culminado.</p>
<b>Datos cualitativos antes de la intervención</b>	<b>Datos cualitativos después de la intervención</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encontraron directores con una actitud pasiva, conformista y sin liderazgo participativo, convencidos de que todo marchaba sobre ruedas en el establecimiento educativo que dirigen.</li> <li>• En la escuela no se daba seguimiento a la comunidad de aprendizaje para tratar problemáticas con respecto a los procesos educativos, que se suscitan y afectan de forma general los procesos enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Los directores desconocían el seguimiento de un protocolo adaptado, la aplicación de una guía de observación o herramienta del COC y los pasos para realizar un modelaje efectivo de contenidos y acompañamiento pedagógico efectivo en el aula.</li> <li>• El nivel de confianza director-docente no era el suficiente, como para realizar un acompañamiento educativo en el aula, situación que se pudo comprobar en el desarrollo del modelaje y acompañamiento al director en la aplicación de la herramienta del COC, con los docentes en el aula porque tampoco sabían acerca del coaching, respirar un clima afectivo,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los directores adoptaron una actitud dinámica, participativa y hasta cierto punto visionario para realizar las actividades y un crecimiento aceptable, adoptando un liderazgo positivo, innovador y propositivo con el deseo de llevar al grupo de docentes al éxito en el establecimiento educativo.</li> <li>• Seguimiento a la reunión en comunidades de aprendizaje para tratar problemáticas en común y darles la mejor solución en consenso y facilitar los procesos de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Empoderamiento por parte de directores de los pasos del protocolo, el modelaje y aplicación de la herramienta del COC para registrar la observación de una clase y ruta que deben seguir para brindar acompañamiento educativo a los docentes en el aula.</li> <li>• El nivel de confianza director-docente tomo el rumbo que correspondía, luego de una comunicación asertiva con los docentes, para que ellos permitieran que se les brindara ese acompañamiento educativo en el aula y realizar el modelaje en la aplicación del COC por medio del coaching y tratar temas de interés común y de</li> </ul>

<p>comunicación asertiva, círculos de calidad, porque no se reunían para tratar estas temáticas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No existía una visión de romper paradigmas entre ellos.</li> </ul>	<p>beneficio para todos por medio del seguimiento de las comunidades de aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directores de diferentes sectores, conversando sobre las posibilidades de romper paradigmas en su gestión administrativa y plantear cambios que beneficien el desarrollo de una gestión curricular y acompañamiento educativo en el establecimiento.</li> </ul>
--	---

**Fuente:** Elaboración propia análisis de resultados/2019

**Tabla 5: Resultados plan-acción, Código IN – 2 Directores**

<b>Presentación de resultados plan-acción, Código IN – 2</b>	
<p>Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.</p>	
<p><b>Escuelas:</b> 2 establecimientos educativos atendidos: Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande. Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil.</p>	
<b>Datos cuantitativos antes de la intervención</b>	<b>Datos cuantitativos después de la intervención</b>
<p>1) 75% de directores indican no tener conocimiento del proceso de gestión curricular.</p> <p>2) 75% no fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.</p> <p>3) Un 40% no revisa los avances de la programación docente constantemente.</p> <p>4) 80% no brindan acompañamiento educativo en el aula.</p>	<p>1) El 100% de directores mencionan tener conocimiento positivo sobre gestión curricular.</p> <p>2) El 100% fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.</p> <p>3) El 100% revisa constantemente los avances de la programación docente.</p> <p>4) En este sentido mencionan que después del proyecto brindan en 100 % acompañamiento educativo al docente en el aula.</p>
<p>5) El 100% coincide que la gestión curricular no fortalecería el proceso pedagógico.</p> <p>6) El 75% no posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa</p>	<p>5) El 100% coincide que la gestión curricular fortalece el proceso pedagógico</p> <p>6) Un 75% ahora posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa.</p>
<b>Datos cualitativos antes de la intervención</b>	<b>Datos cualitativos después de la intervención</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Detección de directores con una actitud pasiva y conformista, pensando que todo estaba bien en la escuela.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los directores adoptaron una actitud dinámica, participativa y hasta cierto punto visionario, donde ellos ahora desean</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo que poseían los directores no era el adecuado como para alcanzar retos propuestos en el establecimiento.</li> <li>• Los directores no realizaban talleres de competencias en liderazgo en gestión curricular y acompañamiento educativo en el aula y conocimiento del coaching.</li> <li>• Los directores no formulaban planes de mejora en el centro educativo que dirigen, porque pensaban que a lo mejor no eran efectivos.</li> <li>• No contaban los directores con otra clase de planes en la escuela para evidenciar problemáticas o avances de los aprendizajes.</li> <li>• Los directores no estaban muy familiarizados con la función de coaching que deben de cumplir en el proceso de la gestión curricular en el establecimiento educativo y acompañamiento educativo en el aula.</li> </ul>	<p>aportar más al establecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se pudo observar un liderazgo positivo en los directores, capaces de ser innovadores y propositivos, con el deseo de liderar al grupo de docentes al bien común educativo.</li> <li>• Juntamente con los directores se desarrolló un taller de competencias en liderazgo en gestión curricular y acompañamiento educativo en el aula y conocimiento sobre el coaching.</li> <li>• Directores formularon su plan de mejora de acuerdo a las necesidades detectadas en el establecimiento educativo y al mismo tiempo realizaron la priorización de las mismas.</li> <li>• Directores tomando la iniciativa en el desarrollo de otro tipo de planes de mejora.</li> <li>• Directores empoderados de la función de coaching que deben de cumplir en el desarrollo del proceso de la gestión curricular y A.E. en el establecimiento educativo que dirigen.</li> </ul>
---	---

**Fuente:** Elaboración propia análisis de resultados/2019

## **Análisis de resultados generales post test-docentes**

**Tabla 6: Resultados posttest-docentes**

<p><b>Presentación de resultados plan-acción, Código IN – 1 y 2</b></p> <p>1. Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.</p> <p>2. Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.</p> <p><b>Escuelas:</b> 2 establecimientos educativos atendidos:  Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil  Escuela Oficial Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán  Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande  Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil</p>
---

<b>Datos cuantitativos antes de la intervención</b>	<b>Datos cuantitativos después de la intervención</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un 75% menciona que no hay gestión curricular en el establecimiento.</li> <li>• Un 80% menciona que se brinda acompañamiento de manera semestral</li> <li>• Y un 20% que nunca se realiza.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El 100% de docentes expreso que si existe gestión curricular.</li> <li>• El 100% manifiesta que se brinda acompañamiento educativo en el aula, regularmente a raíz de lo compartido con directores.</li> </ul>
<b>Datos cualitativos antes de la intervención</b>	<b>Datos cualitativos después de la intervención</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En aspectos de gestión curricular, se percibían un déficit bien marcado, en base a la recopilación de información se observó que la gestión curricular es casi nula.</li> <li>• En cuanto al acompañamiento educativo que se brinda en el aula es demasiado espaciada, hasta el punto donde no se nota este acompañamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los docentes, convergen que la gestión curricular hoy en día por parte de los directores se han preocupado por realizarla en los establecimientos que dirigen, promoviendo mini talleres de competencias en liderazgo, desarrollo de técnicas y estrategias para la enseñanza.</li> <li>• En cuanto al acompañamiento educativo que el director debe brindar en el aula al docente el manifiestan que se está dando de una forma quincenal, donde el director de alguna manera con las herramientas adquiridas fortalece las debilidades detectadas, verificando avances de aprendizaje en base a la programación de una forma continua o periódica.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia análisis de resultados/2019

## **6.2 Ilustración del proceso de aplicación de los planes de acción**

**Imagen 1: Aplicación guía de observación director pretest, ENUPV “Dr. Carlos Martínez Durán**



**Fuente:** Fotografía trabajo de campo ENUPV “Dr. Carlos Martínez Durán, investigación-acción/2019

**Imagen 2: Presentación de resultados y priorización con directores-  
maestrante**



**Fuente:** Fotografías trabajo de campo con 4 directores investigación-acción/2019

**Imagen 3:** Observación aplicación COC intervención condigo IN-1



**Fuente:** Fotografías trabajo de campo Aplicación plan-acción IN-1 julio/2019



**Imagen 4: Intervención taller competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular AP código IN-2**



**Fuente:** Fotografías trabajo de campo Aplicación plan-acción julio/2019

**Imagen 5: Aplicación de posttest a directora y docente**



**Fuente:** Fotografías trabajo de campo elaboración propia investigación-acción/2019

**Imagen 6: Presentación de resultados con directores posttest**



**Fuente:** Fotografías trabajo de campo presentación de resultados/2019

## **7. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **7.1 Plan acción IN-1**

Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.

### **7.1.1 Análisis y discusión de resultados**

La práctica realizada responde de alguna manera a la lógica de investigación acción e inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo con el entendido de que esta según Pereira (2017) establece una buena inducción en el proceso de la gestión curricular facilita el trabajo organizado y favorece el desarrollo de las competencias en el establecimiento educativo, es un espacio donde ocurren los procesos de enseñanza, aprendizaje y la convivencia entre los diferentes actores. Para los niños y niñas es también un lugar en el que, además de aprender y desarrollar sus competencias, se construyen relaciones de amistad y afecto que fortalecen las estructuras éticas, emocionales, cognitivas y sus formas de comportamiento.

Después de concluir con el diagnóstico, mismo que se realizó a través de la aplicación de una guía de observación estructurada a los directores y en mi caso también a docentes para lograr recabar una información certera y no quedara alguna duda por haber descuidado algún detalle y que los resultados no fueran lo suficientemente claros se optó también por aplicarle una guía de observación a los docentes.

Posteriormente se realizó el respectivo análisis de resultados, el cual evidencio varios problemas que estaban sucediendo en el centro educativo pero se debía priorizar el más urgente, situación que sugirió realizar una convocatoria para una reunión con directores y darles a conocer estos resultados y conjuntamente tomar la decisión sobre cual se abordaría, siendo en este caso el IN – 1 con el nombre del plan: Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a dos directores de establecimientos educativos del nivel, con el eje temático Acompañamiento a directores, aplicado a los establecimientos siguientes: Escuela Oficial Urbana Para Varones, “Dr. Carlos Martínez Durán” y la E.O.R.M. Sector Sur de la Aldea San Andrés Chápil, ambas ubicadas en el Municipio y Departamento de San Marcos.

Con la ejecución del presente plan se esperaba que los directores se indagaran de lo que es la conformación de las comunidades de aprendizaje y la forma de trabajar en ellas, ya que facilita la manera de abordar los problemas o necesidades que este enfrentando el establecimiento educativo ya que los objetivos del presente plan es ese efectivamente como también la de asesorar a los directores de los centros educativos del nivel primario, sobre la importancia del acompañamiento educativo en los procesos de la gestión curricular en el aula, por supuesto de acuerdo al contexto de los estudiantes y con ello asegurar el éxito escolar en el establecimiento educativo que dirigen.

En el desarrollo de la práctica profesional paso a paso se iba afianzando el compromiso que adquirirían los directores, para aplicar lo aprendido en la ejecución de las actividades y desarrollarlo con los docentes que laboran en el establecimiento que tienen a su cargo, empoderándolos de lo que son las comunidades de aprendizaje, el COC y sobre todo que es un protocolo para poder brindar un acompañamiento efectivo en el aula y evitar que los docentes se sientan vigilados sino que sea todo lo contrario y que en la institución educativa se sienta esa clima laboral armonioso.

Las comunidades de aprendizaje implican a todas las personas que de forma directa o indirecta influyen en el aprendizaje y el desarrollo de las y los estudiantes, incluyendo a profesorado, organizaciones vecinales y locales y personas voluntarias. Para que existan estas comunidades de aprendizaje deben darse una serie de condiciones mínimas, como las siguientes: a) Avanzar en las innovaciones técnicas necesarias para permitir que aparezcan las comunidades de aprendizaje. b) La participación en abierto y de forma horizontal de todos los miembros de la comunidad, sin esquemas jerárquicos y verticales; c) El acceso de todos en igualdad de condiciones sin tener en cuenta su condición o el lugar donde habiten; d) el trabajo colaborativo por grupos, en cuanto al beneficio principal es que, parte del dialogo como pilar central del proceso según, (Elboj Saso & Oliver Pérez, 2003).

El COC es un proceso personalizado y lleva un tiempo aproximado de una hora con cada docente. Para obtener mejores resultados en el proceso de observación y colaboración hemos integrado el proceso de mejoramiento continuo de “hacer, analizar y ajustar”, dentro de nuestro proceso de observación denominado COC. El MINEDUC (2018) en este proceso de observación y colaboración menciona que está compuesto por tres fases siendo estas las siguientes:

- Fase 1: Conversación antes de la observación, el acompañante educativo se reúne con el docente por un espacio de 5 a 10 minutos para conversar e informar sobre lo que va a observar durante la lección en el aula.
- Fase 2: Observación de la actividad del docente, el propósito de la observación es tomar notas con datos objetivos del proceso enseñanza-aprendizaje para posteriormente compartirlos en su conversación con el docente.
- Fase 3: Comunicación después de la observación, en esta fase se identifican las buenas prácticas de los aprendizajes y los aspectos que deben ser fortalecidos. El COC es una herramienta básica para observar a un maestro y darle realimentación según Wise, Sontay, & Nuñez (2014) pero que significa COC:
  - C: Conversación antes de la observación
  - O: Observación
  - C: Conversación después de la observación

Como lo pronen Wise, Sontay, & Nuñez (2014) al terminar la observación, el asesor pedagógico conversa con el maestro, utilizando alguna estrategia para que los estudiantes estén ocupados y los dejen conversar en una esquina del salón de clases. El objetivo más importante en esta conversación después de la observación es apoyar al maestro en mejorar su enseñanza, el asesor pedagógico puede hacer varias preguntas para saber si el maestro mismo se da

cuenta de las oportunidades de mejora. A veces es conveniente a compartir las notas tomadas, esto ayuda a ser un trabajo objetivo. Es importante que el mismo maestro reflexione sobre su propio trabajo, ya que esto ofrece respuestas en este caso sobre la necesidad de un aprendizaje más activo, la puerta está abierta al asesor pedagógico a ofrecer una idea concreta. Pero a veces, el maestro no menciona nada al respecto y el asesor pedagógico tiene que abrir la puerta a ideas nuevas.

El fin del proceso COC es llegar a un plan de mejora, aunque sea solamente utilizar una técnica nueva a la enseñanza. Un plan de mejora con varios aspectos puede ser demasiado para el maestro y por lo tanto se recomienda solamente un aspecto o técnica en cada proceso COC. El plan de mejora es parte de la conversación después de la observación. Puede ser tan sencilla como agradecer al maestro por su tiempo y asegurar que se compromete a utilizar lo aprendido según (Wise, Sontay, & Nuñez, 2014).

Se puede aseverar que los directores se quedaron empoderados sobre la aplicación adecuada de la herramienta del COC con los docentes y con la demostración del modelaje que se les presento, con ello rompieron paradigmas y ya no existía ese temor que tenían de brindar acompañamiento educativo a sus compañeros, por las razones que ellos expusieron en el acompañamiento del coaching, pero con forme se iban desarrollando los planes se involucraron más y esa es la confrontación de la teoría con la práctica y por supuesto estar claros en los procesos que abarca la gestión curricular en el establecimiento educativo.

Mientras García (2014) expone que el protocolo es el procedimiento establecido para resolver determinadas situaciones problemáticas. Por tanto, se trata de los pasos que hay que seguir y las decisiones que hay que adoptar a lo largo de un proceso. Se puede decir que un protocolo resuelve una pregunta clave: *“qué hacer en caso de...”* entonces aquí se establecen los pasos y las normas a

seguir al realizar las fases que deben llevarse a cabo para el acompañamiento educativo en las escuelas.

La afirmación García (2014) expresa el protocolo para un director, establece el procedimiento a seguir para brindar acompañamiento educativo a un docente en el aula. Los protocolos establecen cuándo deben iniciarse, los pasos a seguir y las decisiones que hay que tomar según determinadas circunstancias al momento de brindar un acompañamiento educativo y no debe salirse del mismo, los pasos que se proponen son los siguientes:

- Objetivo del protocolo de acompañamiento educativo.
- Acompañante educativo
- Formas de intervención del acompañante educativo
- Visitas en el aula
- Comunidades de aprendizaje
- Talleres de formación y actualización docente

Por lo anteriormente, me atrevo a describir que al finalizar la práctica profesional pude notar el liderazgo positivo que están ejerciendo en el establecimiento educativo los directores además de la motivación y comprometidos con su trabajo, convencidos que con esfuerzo, trabajo en equipo, conformación de comunidades de aprendizaje, un modelaje adecuado del desarrollo pedagógico, aplicación de un protocolo, un clima afectivo adecuado y una verdadera comunicación asertiva, todo es posible; por supuesto que cuando la finalidad es la mejora en la educación, así que debo agregar que forme verdaderos coaching en los establecimientos asignados para brindar acompañamiento educativo, mencionando además que este plan acción rindió muchos frutos con los directores.

## **7.2 Plan acción IN – 2**

Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos



del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.

### **7.2.1 Análisis y discusión de resultados**

En las escuelas E.O.R.M. Caserío Llano Grande y la E.O.R.M. de la Aldea Mávil, se contribuyó de forma sistemática al empoderamiento de la investigación acción por parte de los directores, comprendiendo que está según Colmenares & Piñera (2008) señalan que es una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas, teniendo como propósito revisar las posibilidades de estudiar la realidad educativa, mejorar su comprensión y al mismo tiempo lograr su transformación tomando en cuenta los actores sociales para el dialogo, la reflexión y la co-construcción del conocimiento sobre los diferentes problemas que puedan afectar los actos y prácticas educativas dentro y fuera del aula.

El plan únicamente pretendía motivar el interés en los directores para que pusieran de manifiesto los recursos, técnicas, estrategias el uso de la creatividad y la capacidad para transmitir por medio de los docentes todo ese cúmulo de aprendizajes que han experimentado, por supuesto de acuerdo al contexto de los estudiantes y con ello asegurar el éxito escolar en el establecimiento educativo que dirigen y el desarrollo del plan acción IN – 2, denominado Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Departamento de San Marcos, con el eje temático: Acompañamiento a directores.

Luego de culminar el diagnóstico, el cual se hizo por medio de la observación y aplicación de una guía estructurada, seguidamente se realizó el respectivo análisis de resultados, el cual evidencio varios problemas que estaban sucediendo en el centro educativo pero se debía poner más atención a uno, por la cual se convocó una reunión para directores y darles a conocer estos

resultados y que conjuntamente se priorizara sobre cuál de estos problemas que mostraron los resultados del diagnóstico se trabajaría, siendo la más urgente el tema de las competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y el acompañamiento educativo a directores.

Durante el tiempo que estuve brindando acompañamiento educativo en las escuelas pude darme cuenta que los directores se dedicaban a trabajar más la función puramente técnico administrativa y no así la técnico pedagógica, que también requería de mucha atención, porque como dirigente o administrador de un centro educativo debe de mostrar su liderazgo que ejerce en todo el sentido de la palabra. Visualizando que ellos no sabían la importancia que sumaría en el establecimiento educativo el conocimiento y empoderamiento de la temática de las competencias de liderazgo en el proceso de la gestión curricular y el acompañamiento educativo, pero sobre todo ponerlos en práctica, ya que muchos directores se verían fortalecidos si ellos proporcionaban ese cúmulo de conocimientos a los docentes para que sean aplicados en el aula.

Razón por la cual se abordó y desarrollo el mencionado plan acción, ya con el problema priorizado por los involucrados se dio paso por la maestrante a darles a conocer sobre que versaban las competencias en la gestión curricular y el acompañamiento educativo, la primera se les explico que en palabras de Tobar (2010) afirma que la gestión curricular son las políticas procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento educativo para coordinar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, poner en marcha el proyecto pedagógico de la institución y qué deben aprender los estudiantes para que a través del trabajo docente se busque un mejoramiento permanente en el desarrollo del trabajo docente en la institución, exigiendo un trabajo en equipo organizado por la institución y unos acuerdos mínimos establecidos en convenio con los implicados, pero sobre todo tomando en cuenta aspectos críticos de la enseñanza y el aprendizaje entonces la gestión curricular contiene las

competencias y habilidades que evidencian la forma en la cual el director asegura el aprendizaje efectivo en aula.

Además se plantearon las siguientes interrogantes acerca de ¿Cómo se lleva a cabo la gestión curricular? ¿Para qué se hace la gestión curricular? y ¿Quién realiza la gestión curricular?; con estas se generó una discusión productiva y positiva a la vez con los directores, puesto que ya fueron empezando a comprender a que se referían las competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y la importancia de proporcionar acompañamiento educativo, además de como ellos debían de transmitirla a los docentes que tienen bajo su cargo y lo que hace más interesante esta temática es que ellos son directores con grado, deben de profundizar más en la temática para favorecer sobre la misma y lograr alcanzar estándares de calidad educativa en el establecimiento educativo que dirigen.

Con respecto al liderazgo y el nivel que los directores deben poseer para dirigir un centro educativo se les indico que es muy importante, ya que el liderazgo que ellos deben poseer debe ser un liderazgo educativo efectivo ya que estos son esenciales para la dirección del establecimiento, siendo los siguientes: el autoconocimiento y gestión emocional, la adaptabilidad, la empatía, gestión de conflictos, deben tener inspiración, trabajo en equipo y por ultimo pasión por lo que hacen, concatenando todo ello se lograrán esas competencias que en toda escuela desean alcanzar.

Atendiendo a todo esto me surgió la idea de gestionar módulos para directores consistente en 9 libros con las temáticas siguientes: comunicación, manejo de conflictos, trabajo en equipo, gestión administrativa, gestión curricular, interculturalidad mediación, investigación educativa, liderazgo y orientaciones; además los libros de Currículo Nacional Base CNB debido a que varias escuelas no contaban con uno de ellos en físico y para todos los grados, por lo que se

doto de este material a los directores en cada uno de los establecimientos como un aporte y cimiento para el proyecto que se estaba iniciando con ellos.

Con respecto al acompañamiento educativo se refiere, esta es una acción dirigida a la mejora continua que consiste en compartir y construir con el docente su propia experiencia. Se desarrolla de forma permanente sistemática y orientada a conocer estimular y asesorar de manera mancomunada la implementación de estrategias de aprendizaje, enseñanza y evaluación, que conduzcan a los estudiantes a alcanzar una educación de calidad. Entonces el acompañamiento educativo es el conjunto de funciones, métodos y agentes, con los cuales el Ministerio de Educación, en forma desconcentrada, apoya a los centros educativos con la coordinación de distrito, asesoría pedagógica y asesoría de gestión, para mejorar la calidad de la educación en el país esto menciona (Wise, 2018, p. 9).

Los directores deben brindar acompañamiento educativo a docentes, ya que también se les dio a conocer muy ampliamente a que se refiere y como se llevan a cabo mediante la utilización de una metodología y estrategias que contenía el plan de acción para este proceso, mismo que nos llevó a la socialización del plan elaborado, desarrollo de un taller de competencias en la gestión curricular y las acciones de un coaching en el establecimiento educativo, formulación e implementación de su propio plan de mejora en cada uno de los establecimientos y luego la aplicación del pos test y por último la socialización de resultados que se habían obtenido con la aplicación de este plan acción para que posteriormente se les propusiera y facilitara un plan de sostenibilidad.

Al mismo tiempo se les dio a conocer, ¿Quién es un asesor pedagógico?, ¿Qué no es acompañamiento educativo?, las Funciones de un acompañante educativo, ¿Cómo puede trabajar el acompañante educativo en escuela mutigradada o sin una directora liberada? y el acompañamiento educativo en la gestión curricular con directores porque si deseamos que los resultados

mejoren, debemos asumir como misión principal asegurar que los estudiantes aprendan y que sus docentes hagan lo necesario para que todos logren un objetivo en común, convirtiéndose este en una necesidad que surge de las evidencias recogidas por la investigación.

En el desarrollo del taller de competencias se formuló un plan juntamente con ellos en donde se abordaron temáticas concernientes al rol que cumplen como administradores de un centro educativo ya que se analizaron las áreas de mejora para formular y definir dicho plan de acción concretándonos a los objetivos, actividades específicas, evaluables y alcanzables en un periodo de tiempo determinado, al mismo tiempo guiándose por medio de la planeación, coordinación sistemática de acciones para la solución de los problemas en las áreas de mejora identificadas, así es como ellos aprendieron a realizar este tipo de herramientas para simplificar su trabajo de tipo técnico pedagógico.

Se pudo comprobar que con la aplicación de este plan acción IN-2 se logró el cometido, porque ahora mismo los docentes tomaron la iniciativa de realizar sus propios planes de mejora para saber cómo se encuentran los avances de aprendizaje en su establecimiento educativo a estas alturas del ciclo escolar mismo que formularon juntamente con sus docentes, esto me proporciono mucha satisfacción, mientras que en la otra escuela el director formulo un plan orientado a brindarle herramientas y técnicas pedagógicas a los docentes, abordando algunas de las temáticas que contienen el dote de libros de módulos para directores, fortaleciendo de esta manera su labor en el establecimiento que dirigen cada uno de ellos, por lo que tengo la certeza que los directores están aplicando el plan de sostenibilidad que se les facilito mismo que surgiera de las debilidades encontradas en su gestión y tratar de corregir la misma.

## 8. CONCLUSIONES

- a) Con la renovación y reorganización de funciones generales de los directores con grado brindaran un acompañamiento efectivo en el aula a los docentes del nivel primario, dado que con la práctica se les brindo herramientas innovadoras y actualizadas.
- b) Por medio de la instauración de enlaces entre directores y docentes, se pudieron alcanzar las competencias establecidas, hasta la presente fecha, creando un ambiente agradable en el establecimiento educativo.
- c) A través de la actualización de metodologías innovadoras se facilitaran la educación, como la conformación de comunidades de aprendizaje, formulación y ejecución de planes de investigación acción y de mejora, lo cual en el presente y futuro coadyuvaran en los procesos de enseñanza aprendizaje.
- d) Proporcionando acompañamiento educativo y capacitaciones en la gestión curricular se alcanzaran las competencias establecidas para el nivel primario, dando continuidad al plan de mejora, establecido para darle el seguimiento a los planes de investigación acción ejecutados.

## **9. PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

### **9.1 Nombre del plan de sostenibilidad**

Seguimiento al proceso de gestión curricular y el acompañamiento educativo, para alcanzar las competencias en el nivel primario, dirigido a directores con grado del nivel primario, en base a herramientas innovadoras.

### **9.2 Antecedentes**

Los directores no brindaban acompañamiento educativo a los docentes en las aulas tampoco el proceso de gestión curricular, consideraban que todo marchaba sobre ruedas en la escuela, porque desconocían el uso de técnicas y estrategias adecuadas como; formulación de planes de mejora, la aplicación de la herramienta de la Conversación, Observación, Conversación (COC), círculos de reflexión, tampoco la conformación de comunidades de aprendizaje, hasta que se formularon, implementaron y ejecutaron planes de investigación-acción desarrollándolos del 18 de junio al 06 de agosto de 2019. Es por ello que este plan de sostenibilidad de desarrollo de la gestión curricular y acompañamiento educativo de directores a docentes, consiste en poner en práctica lo ejecutado en ambos planes de acción, situación de relevancia que los directores deberán de dar seguimiento de acuerdo al cronograma sugerido para los 4 establecimientos educativos acompañados en la práctica profesional.

### **9.3 Justificación**

El realizar gestión curricular y acompañamiento educativo, toma su relevancia al momento de ejecutar un plan de sostenibilidad, por el hecho que en este plan se evidencian los tiempos de trabajo, que el director debe prestar al docente, con el fin de fortalecer la labor educativa que desarrollan los docentes en el aula, de las cuatro escuelas seleccionadas para brindar acompañamiento educativo y que los directores puedan continuar con la implementación de la gestión, conduciendo a los docentes para que ellos también se empoderen de incorporar estrategias y herramientas para facilitar su trabajo, con la única intención de

lograr una educación de calidad, mediante la ejecución del plan de sostenibilidad.

## **9.4 Objetivos**

### **9.4.1 General**

Fortalecer la gestión curricular y acompañamiento educativo de directores a docentes.

### **9.4.2 Específicos**

- a) Asegurar las capacidades pedagógicas de directores y docentes de los establecimientos participantes.
- b) Eficientar la gestión curricular y acompañamiento educativo de directores a docentes, para el logro de las competencias en liderazgo.
- c) Desarrollar y aplicar estrategias que respondan al contexto.

## **9.5 Logros esperados**

9.5.1 Directores se empoderan de las técnicas y estrategias proporcionadas y su réplica para con los docentes.

9.5.2 Profesionales de la educación propician las líneas de trabajo activas, desarrollando lo aprendido en los talleres de la práctica profesional, en cuanto a gestión curricular y acompañamiento educativo.

9.5.3 Docentes obtienen acompañamiento educativo según lo establecido en el presente plan.

9.5.4 Participación activa de la comunidad educativa según las estrategias que respondan al contexto.

9.5.5 De acuerdo a las fortalezas de cada uno de los participantes asimilará deberá aprovecharlas en el desarrollo de su labor educativa.

9.5.6 Conforme a la experiencia se elaborará un portafolio de trabajo con experiencias mutuas, vistas en el proceso del desarrollo del presente plan.



## 9.6 Metodología

**Tabla 7: Metodología a utilizar plan de sostenibilidad**

<b>META:</b> 4 directores de centros educativos del nivel primario promoviendo gestión curricular y acompañamiento educativo		
<b>Competencia:</b> Seguimiento al acompañamiento educativo a docentes en las aulas, para lograr un desarrollo eficiente en gestión curricular		
<b>Acción</b>	<b>Producto/ Medida de cumplimiento</b>	<b>Responsable Instrumentos</b>
Reuniones en seguimiento a comunidades de aprendizaje continuas	Comunidades de aprendizaje reuniéndose y tratando temas en común	Supervisores educativos o Ctas. Directores docentes
Selecciones de temas en común y relevantes a tratar <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias</li> <li>• Evaluación de los aprendizajes</li> <li>• Círculos de reflexión</li> <li>• Herramientas del acompañante pedagógico</li> <li>• Acompañamiento educativo</li> <li>• El liderazgo para el acompañamiento educativo</li> <li>• Gestión curricular</li> </ul>	Temáticas plenamente identificados	Supervisores educativos o Ctas. Directores Docentes
Planificaciones que se realizaran para llevar una sistematización	Planificaciones realizadas	Supervisores educativos o Ctas. Directores Docentes
Aplicación del Coaching	Directores cumpliendo el rol de coaching	Supervisores educativos o Ctas. Directores Docentes
Formulación planes de mejora	Planes totalmente desarrollados por directores y docentes empoderados de la estrategia	Supervisores educativos o Ctas. Directores Docentes
Implementación y ejecución de planes de mejora	Desarrollo de las actividades propuestas en los planes, propiciando los aprendizajes significativos.	Supervisores educativos o Ctas. Directores Docentes
Acompañamiento Educativo	Directores cumpliendo la función de acompañantes educativos en el establecimiento educativo	Supervisores educativos o Ctas. Directores Docentes

Evaluación y aplicación del COC	Directores cumpliendo la función de acompañantes educativos en el establecimiento educativo	Supervisores educativos o Ctas. Directores Docentes
---------------------------------	---	---

**Fuente:** Elaboración propia metodología plan de sostenibilidad/2019.

## 9.7 Cronograma

**Tabla 8: Cronograma de actividades plan de sostenibilidad**

No.	Actividades			2019	2020								
				Septiembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
1	Reuniones en seguimiento a comunidades de aprendizaje continuas	02-09-2019	30-09-2019										
2	Selecciones de temas en común y relevantes a tratar	02-09-2019	29-01-2020										
3	Planificaciones que se realizaran para llevar una sistematización	22-01-2020	21-02-2020										
4	Aplicación del Coaching	02-09-2019	30-09-2019										
5	Formulación planes de mejora	01-04-2020	31-07-2020										
6	Implementación y ejecución de planes de mejora	04-05-2020	31-08-2020										
7	Acompañamiento Educativo	02-09-2019	30-09-2019										
8	Aplicación del COC	02-09-2019	30-09-2019										
9	Evaluación	02-09-2019	30-09-2019										

**Fuente:** Elaboración propia cronograma plan de sostenibilidad/2019

Significado de colores:

**Verde:** Inicio de actividad

**Rojo:** Final de actividad

**Nota:** Todas las fechas están sujetas a cambios según las necesidades y disponibilidad de los participantes.

### 9.8 Recursos necesarios

- Recursos multimedia
- Fotocopias
- Lapiceros
- Agenda
- Cronograma general de actividades
- Libros
- Marcadores
- Fotocopias
- Papelógrafo
- Pizarrón
- Papel bond oficio
- Material didáctico

### 9.9 Evaluación

**Tabla 9: Instrumento de evaluación por parte del director**

#### Información general

Nombre de la actividad	
Dirección	
Municipio	
Participantes	
Acompañante educativo	

#### Escala de apreciación

Tabla de valores	
1	Nada participativo
2	Poco participativo
3	Algo participativo
4	Bastante participativo
5	Muy participativo

**Indicadores a tomar en cuenta****Instrucciones:** marcar con una x el nivel que considere tienen los participantes.

No	Indicadores					
		1	2	3	4	5
1	Le parece interesante las aportaciones de los compañeros participantes					
2	Los participantes se mantienen activos durante la sesiones de trabajo					
3	Se involucran los participantes en el desarrollo de las tareas					
4	Llegan a acuerdos mediante el consenso					
5	Realizan preguntas y respuestas al momento del desarrollo de las actividades por los participantes					
6	Se toman en cuenta las opiniones y aportes brindadas por los participantes					
7	Existe solidaridad con los participantes					
8	El apoyo con los compañeros, es mutuo					
9	El interés que manifiestan los participantes se mantiene					
10	Las habilidades de los docentes se ponen de manifiesto					
11	Hay trabajo en equipo durante las sesiones					
12	Existe positivismo entre los involucrados					
13	Existe motivación por parte de los participantes					
14	Se aclaran dudas por parte del coaching					
15	Los directores se comparten información y resuelven problemas comunes.					

**Observaciones:**

--

Nombre del participante	Firma	Lugar y fecha

**Fuente:** Elaboración propia herramienta de evaluación plan de sostenibilidad/2019

## 10. EXPERIENCIAS EXITOSAS DE LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO

### 10.1 Escuela Nacional Urbana para Varones “Doctor Carlos Martínez Duran”

Se considera una **experiencia exitosa** que el director de este establecimiento donde trabajan alrededor de 22 docentes haya roto paradigmas y quisiera realizar un acompañamiento educativo en el aula con los maestros fue un gran reto, pues se notaba el temor que sentía, porque pensaba que ofendería a sus compañeros.

Pero al haber realizado el modelaje en la aplicación del COC por parte del director con los docentes en el aula y brindar ese acompañamiento educativo, se pudo superar ese temor y en la realización de la práctica independiente se pudo constatar que él, paso a paso estaba tomando más seguridad en la aplicación de la herramienta y brindar un acompañamiento efectivo en el aula, como también fortalecer las debilidades que observaba en la aplicación de los apéndices, manifestando que además no era difícil hacerlo porque el clima afectivo debía crearse en doble vía y sobre todo tener una comunicación asertiva.

Se concluye que él director se encuentra en la total disponibilidad y sin temor que con las herramientas adecuadas continuará brindando ese acompañamiento educativo en el aula a los docentes para contribuir al fortalecimiento de la gestión curricular en la escuela que dirige, pero sobre todo para cumplir la función de coaching que como director debe desarrollar en el establecimiento y ayudar a los docentes en lo que se detecte en el acompañamiento educativo.

**Imagen 7: Selfie experiencia exitosa No. 1**



**Fuente:** Nacional Urbana para Varones "Doctor Carlos Martínez Duran" /2019

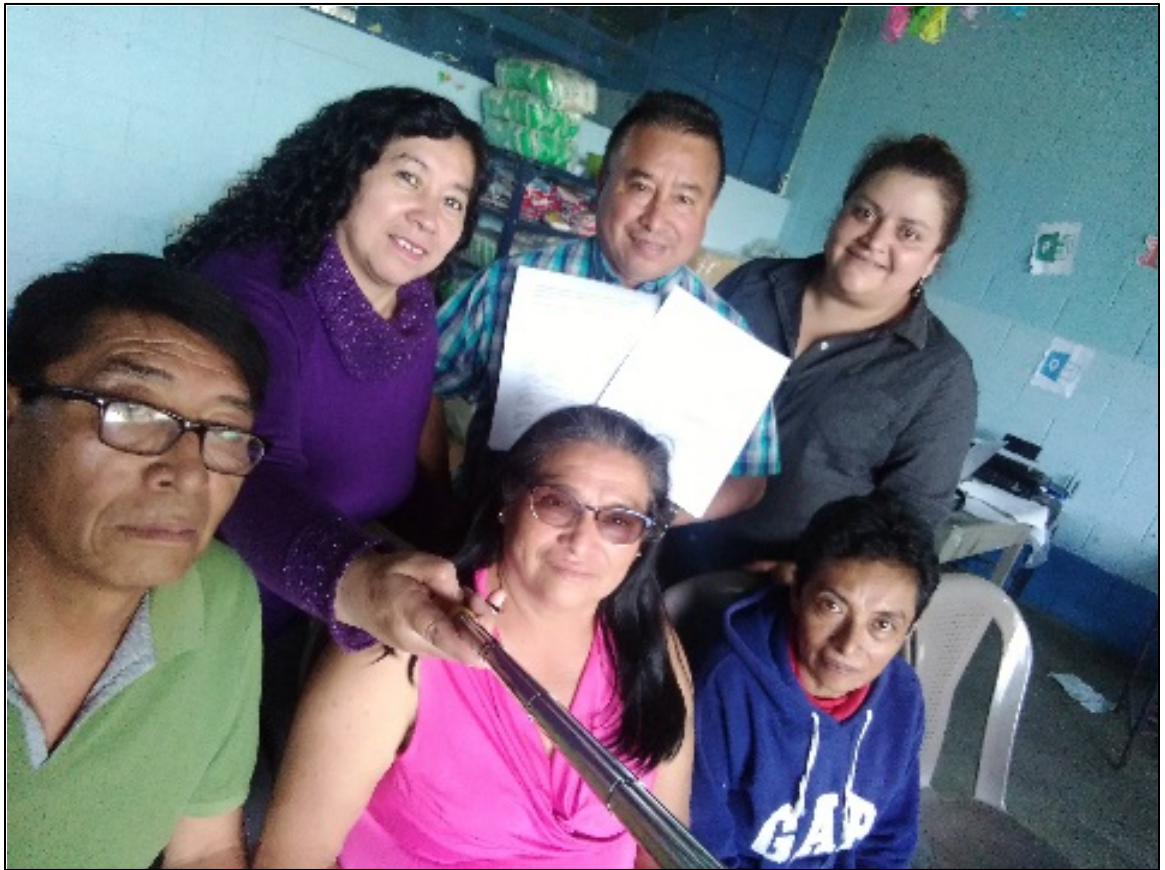
## 10.2 Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande

Existen directores que diseñan y desarrollan propuestas pedagógicas creativas e innovadores en los establecimientos educativos que dirigen, a través de un acompañamiento educativo efectivo en el aula fortaleciendo las competencias de liderazgo en la gestión curricular, tal es el caso de la siguiente **experiencia exitosa** que se detectó en esta escuela, porque el director con 26 años de labor docente y administrativa ya que esta es una escuela mutigradada, el director se encuentra muy emocionado con un nivel alto de liderazgo y fortalecimiento porque menciona que en sus años de trabajo nunca había formulado un plan de mejora para tratar necesidades urgentes que surgen en la escuela, por lo que se siente renovado y con el deseo de continuar con su labor en el establecimiento porque ya tiene una herramienta adecuada para trabajar con los docentes.

En la selfie se evidencia que el director con el acompañamiento de la maestrante formulo, implemento y ejecuto un plan de mejora más, para trabajar con el personal docente sobre un mini taller, contemplando en las actividades a desarrollar contenidos como el acompañamiento educativo al docente en el aula, función del director como Coaching, uso y aplicación del currículo nacional base (CNB) y ODECs y uso y manejo de estrategias innovadoras, círculos de calidad y todo lo relacionado a un plan de mejora. Asegurando la continuidad del trabajo del director con docentes de este establecimiento educativo por medio de un plan de sostenibilidad.



**Imagen 8: Selfie experiencia exitosa No. 2**



**Fuente:** experiencia exitosa Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande/2019

### **10.3 Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil**

Este centro educativo que también es una escuela multigradada, se contempla por medio de la selfie que esta la directora y el docente que imparte tres grados 1ro. 2do. y 3ro., obedeciendo al acompañamiento educativo y fortalecimiento de la gestión curricular como competencia pedagógica en dicha escuela, se sugirió que se adecuara un pizarrón en cada uno de los lados del aula, para que los estudiantes de cada grado tuvieran sus propios contenidos ubicándolos para el efecto de diferente forma, siendo esa una de las preocupaciones que existía un solo pizarrón para los tres grados. Pero precisamente se logró a finales de la práctica el aseguramiento de otro pizarrón que viene a fortalecer la práctica del docente para facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, pues se pueden observar contenidos para cada uno de ellos en diferentes áreas del conocimiento, por lo que se considera una **experiencia exitosa** de suma importancia esta adquisición del pizarrón para una escuela multigradada.

**Imagen 9: Selfie experiencia exitosa No. 3**



**Fuente:** Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil/2019

#### **10.4 Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil**

La directora demostró interés en la formulación de un plan de mejora, su implementación y ejecución, razón por la cual cuando se realizó la práctica profesional y se ejecutaron las actividades del IN-2 se proyectó dinámica y participativa, evidenciando que sería una muy buena estrategia para trabajarla sus docentes.

Convirtiéndose esta en una **experiencia exitosa**, porque para sorpresa de la acompañante educativa, en uno de los seguimientos que se brindó a la directora compartió otro plan de mejora denominado; “Plan de Mejora de los Avances de los Aprendizajes”. En este por iniciativa de la directora, conforme a lo visto en la ejecución que presentara la acompañante, refiere hacer un recuento y estudio de cuanto han avanzado los estudiantes por grado e incentivar a los que están logrando las competencias y fortalecer a los que de alguna manera les hace falta alcanzar esos logros, de igual forma comprometiéndose junto con los docentes a utilizar estrategias para ir corrigiendo errores que están plasmadas en la programación y ver que hay en el contexto agenciarse de ello y ponerlo en práctica, con esto se pretende la aprobación total de los estudiantes en todos los grados o minimizar en buen porcentaje el fracaso escolar.

Se evidencia en la selfie la satisfacción que poseen los actores de la educación sobre lo que para ellos ahora es una fortaleza que con el acompañamiento de la directora que ejercerá su rol como coaching con los docentes en el aula brindándoles acompañamiento educativo adecuad, formulando planes de mejora cuando se requiera y trabajando de forma colaborativa porque la coaching ya sabe orientarles correctamente para alcanzar un nivel de liderazgo en la gestión curricular y las competencias en cuanto al acompañamiento educativo en el aula se refiere.

**Imagen 10: Selfie experiencia exitosa No. 4**



**Fuente:** Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil/2019

## **11. MI GRAN EXPERIENCIA EXITOSA**

### **Mi Experiencia Exitosa de Liderazgo en El Acompañamiento Educativo**

Mi nombre es Edelda Elizabeth López de León, soy originaria del municipio de Ayutla, Departamento de San Marcos, desde hace varios años radico en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, del mismo departamento. Soy egresada del Colegio Sagrado Corazón, como perito contador, el establecimiento se encuentra ubicado en el municipio y departamento de San Marcos, soy egresada del Centro Universitario de San Marcos de La Universidad San Carlos de Guatemala, estudié la Licenciatura en Pedagogía y Ciencias de La Educación, estoy próxima a obtener el título de Maestría en “Liderazgo en el Acompañamiento Educativo”.

Trabajo en la Dirección Departamental de Educación de San Marcos, desde hace quince años y desempeño el puesto de Asistente I en el Departamento de Administración de Programas de Apoyo - DAPA – de la Subdirección de Fortalecimiento a la Comunidad Educativa, SUBFOCE. Desarrollé mi práctica profesional de maestría en cuatro escuelas: Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil, Escuela Oficial Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán, Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande y la Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil.

Para desarrollar mi práctica y de acuerdo al diagnóstico, consideré elegir el eje de acompañamiento a directores, inclinándome por dicho eje, porque en mi diagnóstico observé varias debilidades, mismas que pude priorizar juntamente con los directores de los establecimientos educativos. En la Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil y Escuela Nacional Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán.

La situación problemática que decidí abordar fue que los directores, prefieren que se les induzca a lograr un nivel eficiente de gestión curricular, para brindar acompañamiento a sus docentes y por ende desarrollar una labor pedagógica efectiva en el aula y en la Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande y Escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil La situación problemática que decidí abordar fue brindar acompañamiento educativo continuo en función de competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo, con el fin de empoderarse de una metodología, y poder realizar una gestión curricular adecuada para sus docentes, conforme a su contexto

Para abordar la problemática desarrollé dos intervenciones diferentes, la primera consistió en Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos y la segunda competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos. En la elaboración de mis planes de acción no surgieron de la nada, estos están respaldados por elementos valiosos de la teoría como por ejemplo:

- Wise, Sontay & Nuñez (2014). Caja de herramientas para la Comisión Técnica de Calidad Educativa Departamental. Guatemala: Juárez y Asociados, Inc. En esta referencia bibliográfica encontré varios modelos de formatos e instrumentos, que me sirvieron en la realización de la práctica profesional; de igual forma lectura a varios temas que socialicé con directores.
- Tobar (2010). <http://vinculando.org>. Obtenido de [http://vinculando.org/educacion/la\\_gestion\\_curricular\\_en\\_procesos\\_educ](http://vinculando.org/educacion/la_gestion_curricular_en_procesos_educ)

tivos\_de\_calidad.html. En estos apartados pude agenciarme de muchos más elementos que me sirvieron de referencia para poder socializar con los directores las actividades que debían ejecutarse en las diferentes reuniones en las cuales se desarrollarían los planes acción.

- Morales, Preciado, Samit, & Piedad (2005). Gestión curricular procesos y tendencias. Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. De igual forma aquí encontré mucha orientación pedagógica que sirvió para poder ofrecer a directores una buena comprensión a cerca de la aplicación del proceso de la gestión curricular en los centros educativos.

Mi experiencia exitosa corresponde a la intervención en la escuela multigradada, en este establecimiento la directora y el docente que imparte tres grados cada uno el docente tiene a su cargo 1ro. 2do. y 3ro., y la directora 4to. 5to. y 6to. Grados, obedeciendo al acompañamiento educativo y fortalecimiento de la gestión curricular como competencia pedagógica en dicha escuela, se sugirió que se adecuara un pizarrón en cada uno de los lados del aula, para que los estudiantes de cada grado tuvieran sus propios contenidos ubicándolos para el efecto de diferente forma, siendo esa una de las preocupaciones que existía, de un solo pizarrón para los tres grados.

Pero precisamente se logró a finales de la práctica el aseguramiento de otro pizarrón que viene a fortalecer la práctica del docente para facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes, pues se pueden observar contenidos para cada uno de ellos en diferentes áreas del conocimiento, por lo que se considera una **experiencia exitosa** de suma importancia.



**Imagen 11: Selfie mi gran experiencia exitosa**



**Fuente:** Experiencia exitosa Escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil/2019

A partir de la intervención pude apreciar una variación entre los datos recabados al inicio y al final estos, en la escuela Oficial Rural Mixta, Sector Sur Aldea San Andrés Chápil y escuela Oficial Urbana Para Varones, Dr. Carlos Martínez Durán:

- 75% de directores indican no tener conocimiento del proceso de gestión curricular.
- 75% no fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.
- Un 40% no revisa los avances de la programación docente constantemente.
- 80% no brindan acompañamiento educativo en el aula.
- El 100% coincide que la gestión curricular no fortalecería el proceso pedagógico.
- El 75% no posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa, datos que me fueron arrojados.

Al inicio de mi intervención y al final, estos fueron mis resultados.

- El 100% de directores mencionan tener ya un conocimiento positivo de la gestión curricular.
- El 100% fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.
- En el 100% revisa constantemente los avances de la programación docente.
- El 100% brinda acompañamiento educativo en el aula.
- El 100% coincide que la gestión curricular si fortalecería el proceso pedagógico.
- Un 75% ahora posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa, mientras que el otro 25 % se justifica que por falta de tiempo no lo ha culminado.

Mientras tanto en la escuela Oficial Rural Mixta Caserío Llano Grande y la escuela Oficial Rural Mixta, de la Aldea Mávil, los datos que pude recabar al inicio fueron:

- 75% de directores indican no tener conocimiento del proceso de gestión curricular.
- 75% no fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.
- Un 40% no revisa los avances de la programación docente constantemente.
- 80% no brindan acompañamiento educativo en el aula.
- El 100% coincide que la gestión curricular fortalecería el proceso pedagógico. 6) El 75% no posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa.

Y al final fueron los siguientes:

- El 100% de directores mencionan tener conocimiento positivo sobre gestión curricular.
- El 100% fortalecen el trabajo pedagógico en el aula.
- El 100% revisa constantemente los avances de la programación docente.
- En este sentido mencionan que después del proyecto brindan en 100 % acompañamiento educativo al docente en el aula.
- El 100% coincide que la gestión curricular fortalece el proceso pedagógico.
- Un 75% ahora posee los elementos principales que rigen una buena administración educativa.

Pero además la mejora cualitativa que se pudo apreciar fue el cambio de actitud fue lo siguiente: Los directores adoptaron una actitud dinámica, participativa y hasta cierto punto visionario para realizar las actividades, se observó un crecimiento aceptable en el liderazgo positivo en los directores, capaces de ser innovadores y propositivos, con el deseo de liderar al grupo de docentes al éxito.

Se interesaron conforme al desarrollo de las actividades del plan-acción que consistía una de ellas al desarrollo de una comunidad de aprendizaje. Por lo que

los directores optaron por dar seguimiento a la comunidad de aprendizaje para tratar, temáticas que afectan en común el proceso pedagógico, como la comunicación asertiva y aprovechamiento del tiempo en el aula.

Le dimos seguimiento a un protocolo adaptado en la aplicación del COC y con estos pasos: Objetivo del protocolo de A.E. Acompañante educativo, Formas de intervención del acompañante educativo, Visitas en el aula, Comunidades de aprendizaje, Talleres de formación y actualización docente, El nivel de confianza director-docente tomo el nivel que correspondía, luego de una comunicación asertiva con los docentes, para que ellos permitieran que se les brindara ese acompañamiento educativo en el aula y realizar el modelaje en la aplicación del COC por medio del coaching.

Juntamente con los directores se desarrolló un taller de competencias en liderazgo en gestión curricular y acompañamiento educativo en el aula y conocimiento sobre el coaching. Directores formularon su plan de mejora de acuerdo a las necesidades detectadas en el establecimiento educativo y al mismo tiempo realizaron la priorización de las mismas. Directores tomando la iniciativa en el desarrollo de otro tipo de planes de mejora, directores empoderados de la función de coaching que deben de cumplir en el desarrollo del proceso de la gestión curricular y A.E. en el establecimiento educativo que dirigen estas mejoras pudieron ser observadas en el IN-1 como el IN-2.

En mi experiencia exitosa intervenimos, el docente, la directora y los más beneficiados los estudiantes. Al principio tuve un poco de dificultad para llevar a cabo mi plan de acción porque, todas las personas siempre tiene resistencia al cambio, por la simple razón que el director no brindaba acompañamiento en las aulas como tampoco realizaba el proceso de gestión curricular en el establecimiento educativo, por el desconocimiento que existía acerca de los temas en referencia.

Las personas que participaron con la intervención refieren que, ha sido de mucho enriquecimiento pedagógico, porque esta práctica profesional desarrollada en los establecimientos, vino a brindarles una actualización e innovar, por medio de estrategias, técnicas, prácticas de conformación de comunidades de aprendizaje, formulación, implementación y ejecución de planes de mejora. Considero que esta experiencia exitosa puede ser sostenible si se lleva a cabo el plan que diseñé para tal fin y que consiste en dar seguimiento al acompañamiento educativo en las aulas, con el fin de desarrollar una eficiente gestión curricular a través de las actividades que se ejecutarán y que se contemplan en el plan, con la metodología que se utilizará detallándola y plasmándola cuidadosamente para que los directores encargados de echar a andar el presente plan no tengan dudas y poder tener una idea clara de cómo hacerlo.

Para el efecto en las acciones que deberán de realizar, se sugiere no perder de vista las reuniones de seguimiento a las comunidades de aprendizaje, en las que podrán abordar problemas comunes que se les presenten y conjuntamente cada uno aportando su punto de vista, lleguen a consensos favorables para todos. Además de diferentes temáticas de relevancia que podrán tratar y que vengán a beneficiar, fortalecer y Eficientar los procesos pedagógicos en los establecimientos, discutiendo por supuesto la ponencia de cada uno de ellos, de acuerdo al contexto en donde se desenvuelvan.

Debo de manifestar que el haber realizado esta intervención con directores del nivel primario, me hace sentir que soy una líder en el acompañamiento educativo y por ende una gran satisfacción a nivel académico, con un crecimiento muy positivo en el aspecto profesional, porque tuve la oportunidad de haber realizado esta práctica profesional con directores que considero ahora son líderes positivos en sus escuelas, con el gran deseo de hacer las cosas bien y proyectarse como lo que son facilitadores de procesos que coadyuven al personal docente que están bajo su responsabilidad y a quienes debe proveerles

las herramientas necesarias para fortalecer los procesos pedagógicos en el aula poniendo de manifiesto su rol como coaching.

Ahora son personas visionarias que aprendieron como llevar a cabo un acompañamiento educativo por medio de un protocolo y fortalecer la gestión curricular en el establecimiento que dirigen, marcando la diferencia explícita entre el líder administrativo y el pedagógico ya que este último será valorado positivamente por el cuerpo de docentes; porque ellos serán capaces ahora de promover sistemas de acompañamiento y realimentación de las prácticas docentes, generando instancias e instrumentos de acompañamiento educativo que durante el ciclo lectivo influyan en los procesos de docencia.

Por lo que ahora puedo mencionar que el perfil de director en el acompañamiento educativo y la gestión curricular se está ampliando a un liderazgo pedagógico positivo. Un liderazgo para el aprendizaje, más allá de la dirección que se tiene que ampliar, de modo distribuido a través del liderazgo del profesorado y de las comunidades profesionales de aprendizaje, diseñando entornos de mejora del aprendizaje para todos los estudiantes.

Razón por la cual puedo concluir que todo este proceso de mi práctica profesional realizado, me enseñó que si uno tiene ese deseo de ser agente de cambio puede lograr muchas cosas en conjunto con los directores a quienes tuve la oportunidad de brindarles acompañamiento educativo, porque siempre las respuestas de ellos nunca fueron negativas hacían lo posible por hacerme un espacio y proporcionarme la oportunidad y el apoyo de desarrollar mi práctica a cabalidad porque era de interés mutuo y mismo que redundaría en beneficio de docentes y estudiantes, puesto que esta intervención me hizo empoderarme de los procesos muy a profundidad en las escuelas, tanto que sentí la necesidad de hacer gestión porque tenía asignadas a tres escuelas multigradas que necesitaban cambios radicales como por ejemplo la formulación de planes de mejora para poder evidenciar procesos de aprendizaje a la presente fecha y la

que hice mi experiencia exitosa que los directores y docentes puedan utilizar dos o tres pizarrones de acuerdo a la cantidad de grados que atiendan en una sola aula y que cada grado tenga sus propios ejercicios en el pizarrón que les corresponda, esto fue lo mejor para mí que pude haber hecho con directores en estas escuelas multigradas, porque se les facilita a directores, docentes y estudiantes la enseñanza y aprehensión de los aprendizajes.

Aprendí en su totalidad que el propósito principal de haber realizado la práctica profesional fue la de invitar a los directores a la reflexión sobre sus funciones y por su puesto al análisis de la práctica docente que conlleve a un proceso de autoevaluación; de tal forma que este proceso de análisis y autocrítica constante se convierta en la mejor vía de formación permanente y de perfeccionamiento de la actividad pedagógica en el aula, especialmente cuando se hace con pasión y también contando con instrumentos válidos que permitan valorar en realidad la práctica docente que se realiza; y con ello, implementar medidas correctivas que coadyuven a un desarrollo pleno de la docencia y que se conviertan en agentes de cambio.

## 12. REFERENCIAS

Barrera Bustillos, M. E., Garcia Sosa, J., Vargas López, J. L., & Torres Bugdud, A. (2017). *Guía para elaborar un plan de mejora*. Mexico: COPAES.

Colmenares, A. M., & Piñero, L. (2008). La Investigación Acción. *Laurus*, 97-114.

Elboj Saso, C., & Oliver Pérez, E. (2003). Las comunidades de aprendizaje: Un modelo de educación dialógica en la sociedad del conocimiento. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorad*, 91-103.

Escuela Ricardo Silva Arriagada. (2014). Estrategias colaborativas de acompañamiento entre pares docentes. Arica: Escuela Ricardo Silva Arriagada.

García, J. J. (9 de 10 de 2014). *Familia y cole*. Obtenido de <https://famiyaiycole.com/2014/10/09/protocolo-que-es/>

López, E. E. (2019). *Investigacion Accion de Liderazgo en el acompañamiento educativo*. San Marcos: EFPEM.

MINEDUC. (2004). *Directores en acción*. Guatemala: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.

MINEDUC GUATEMALA. (2018). *Modelo de acompañamiento pedagógico: herramientas y orientaciones*. Guatemala: MINEDUC .

MINEDUC PERU. (2014). *Protocolo de Acompañamiento Pedagógico*. Lima: Ministerio de Educación Perú.



- Morales Martínez, M. E., Preciado Duarte, N. Y., Samit Nader, V., & Piedad Hernández, C. (2005). Gestión curricular procesos y tendencias, . *Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud. FUCS*, 1-22.
- Navarra, E. (2019). *Educacion Navarra*. Obtenido de [https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57761/Que%20es\\_un\\_plan\\_de\\_mejora.pdf/c300e8bc-1606-40c0-8a20-22ce1895bc04](https://www.educacion.navarra.es/documents/57308/57761/Que%20es_un_plan_de_mejora.pdf/c300e8bc-1606-40c0-8a20-22ce1895bc04)
- Palomo, A. (15 de 09 de 2015). *angelpalomo*. Obtenido de <http://www.angelpalomo.es/las-7-habilidades-esenciales-para-tener-un-liderazgo-educativo-efectivo/>
- Pereira, K. L. (2017). *Gestión, Evaluación y Calidad Educativa*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Porto, J. P. (2008). *Definición De*. Obtenido de <https://definicion.de/modelo-educativo/>
- Tobar, A. M. (03 de 03 de 2010). *http://vinculando.org*. Obtenido de [http://vinculando.org/educacion/la\\_gestion\\_curricular\\_en\\_procesos\\_educativos\\_de\\_calidad.html](http://vinculando.org/educacion/la_gestion_curricular_en_procesos_educativos_de_calidad.html)
- Vásquez, L. (19 de 07 de 2015). *slideshare*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/LuisVazquezCornejo/direccin-educativa>
- Wise, D. (2018). *Modelo de acompañamiento pedagógico en Guatemala*. Guatemala: MINEDUC.

Wise, D., Sontay, G., & Nuñez, G. (2014). *Caja de herramientas para la Comisión Técnica de Calidad Educativa Departamental*. Guatemala: Juárez y Asociados, Inc.

### **13. ANEXOS**

**Boletas del pretest**

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN LIDERAZGO EDUCATIVO GUÍA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A DIRECTORES

Escuela graduada o Multigrada: [X] Urbana [ ] Rural [X] Hora inicio: 08:00 Hora fin: 12:00 Fecha de aplicación: 21/05/2019 Código estadístico: 12-02-0096-43 Escuela: COEM, Aldea Mañil, San Pedro S.A. Director: María Alejandra Montufar Bog Director: [X] Monolingüe [ ] Bilingüe [ ] Trilingüe [ ] Grado: [ ] Primaria [ ] Secundaria [ ] Tercera [ ] Cuarta [ ] Quinta [ ] Sexta [ ] Séptima [ ] Octava [ ] Nona [ ] Decimo [ ] Once [ ] Duodécimo [ ] Área: Matemática [X] Vespertina [ ] Nocturna [ ] Matutina [ ] Otro [X] Sección: [ ] A [ ] B [ ] C [ ] D [ ] E [ ] F [ ] G [ ] H [ ] I [ ] J [ ] K [ ] L [ ] M [ ] N [ ] O [ ] P [ ] Q [ ] R [ ] S [ ] T [ ] U [ ] V [ ] W [ ] X [ ] Y [ ] Z [ ] No. Teléfono: 58123915

Instrucciones: observación a directores de los establecimientos educativos asignados para la obtención de la muestra. Escriba una X en el cuadro que corresponde a su respuesta.

Table with 4 columns: VI. Procesos Curriculares, VII. Elementos Curriculares, VIII. Procesos Administrativos, and IX. Instrumentos de Gestión. Each section has a grid for 'Aplicación' (Si/No) and 'Observaciones'.

Criterios: Variable 1. Aplicación: Si No Variable 2. Aplicación: Trimestral, Semestral, Anual Variable 3. Si, No Variable 4. Existencia en el CE: Si, No CE: Centro Educativo

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN LIDERAZGO EDUCATIVO GUÍA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A DIRECTORES

Escuela graduada o Multigrada: [X] Urbana [ ] Rural [X] Hora inicio: 09:00 Hora fin: 12:00 Fecha de aplicación: 23/05/2019 Código estadístico: 12-02-0030-43 Escuela: COEM Sector Sur, Aldea San Andrés Director: Griselda Adema Fuentes Fuentes Director: [X] Monolingüe [ ] Bilingüe [ ] Trilingüe [ ] Grado: [ ] Primaria [ ] Secundaria [ ] Tercera [ ] Cuarta [ ] Quinta [ ] Sexta [ ] Séptima [ ] Octava [ ] Nona [ ] Decimo [ ] Once [ ] Duodécimo [ ] Área: Matemática [X] Vespertina [ ] Nocturna [ ] Matutina [ ] Otro [X] Sección: [ ] A [ ] B [ ] C [ ] D [ ] E [ ] F [ ] G [ ] H [ ] I [ ] J [ ] K [ ] L [ ] M [ ] N [ ] O [ ] P [ ] Q [ ] R [ ] S [ ] T [ ] U [ ] V [ ] W [ ] X [ ] Y [ ] Z [ ] No. Teléfono: 54922381

Instrucciones: observación a directores de los establecimientos educativos asignados para la obtención de la muestra. Escriba una X en el cuadro que corresponde a su respuesta.

Table with 4 columns: VI. Procesos Curriculares, VII. Elementos Curriculares, VIII. Procesos Administrativos, and IX. Instrumentos de Gestión. Each section has a grid for 'Aplicación' (Si/No) and 'Observaciones'.

Criterios: Variable 1. Aplicación: Si No Variable 2. Aplicación: Trimestral, Semestral, Anual Variable 3. Si, No Variable 4. Existencia en el CE: Si, No CE: Centro Educativo

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN LIDERAZGO EDUCATIVO GUÍA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A DIRECTORES

Escuela graduada o Multigrada: [X] Urbana [ ] Rural [X] Hora inicio: 09:00 Hora fin: 12:00 Fecha de aplicación: 23/05/2019 Código estadístico: 12-02-0096-43 Escuela: COEM Sector Sur, Aldea San Andrés Director: Griselda Adema Fuentes Fuentes Director: [X] Monolingüe [ ] Bilingüe [ ] Trilingüe [ ] Grado: [ ] Primaria [ ] Secundaria [ ] Tercera [ ] Cuarta [ ] Quinta [ ] Sexta [ ] Séptima [ ] Octava [ ] Nona [ ] Decimo [ ] Once [ ] Duodécimo [ ] Área: Matemática [X] Vespertina [ ] Nocturna [ ] Matutina [ ] Otro [X] Sección: [ ] A [ ] B [ ] C [ ] D [ ] E [ ] F [ ] G [ ] H [ ] I [ ] J [ ] K [ ] L [ ] M [ ] N [ ] O [ ] P [ ] Q [ ] R [ ] S [ ] T [ ] U [ ] V [ ] W [ ] X [ ] Y [ ] Z [ ] No. Teléfono: 54922381

Instrucciones: observación a directores de los establecimientos educativos asignados para la obtención de la muestra. Escriba una X en el cuadro que corresponde a su respuesta.

Table with 4 columns: VI. Procesos Curriculares, VII. Elementos Curriculares, VIII. Procesos Administrativos, and IX. Instrumentos de Gestión. Each section has a grid for 'Aplicación' (Si/No) and 'Observaciones'.

Criterios: Variable 1. Aplicación: Si No Variable 2. Aplicación: Trimestral, Semestral, Anual Variable 3. Si, No Variable 4. Existencia en el CE: Si, No CE: Centro Educativo

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO MAESTRÍA EN LIDERAZGO EDUCATIVO GUÍA DE OBSERVACIÓN DIRIGIDA A DIRECTORES

Escuela graduada o Multigrada: [X] Urbana [ ] Rural [X] Hora inicio: 09:00 Hora fin: 12:00 Fecha de aplicación: 23/05/2019 Código estadístico: 12-02-0066-43 Escuela: ENUV "Dr. Carlos Martínez Durán" Director: Edwin Jairo Orozco Ramirez Director: [X] Monolingüe [ ] Bilingüe [ ] Trilingüe [ ] Grado: [ ] Primaria [ ] Secundaria [ ] Tercera [ ] Cuarta [ ] Quinta [ ] Sexta [ ] Séptima [ ] Octava [ ] Nona [ ] Decimo [ ] Once [ ] Duodécimo [ ] Área: Matemática [X] Vespertina [ ] Nocturna [ ] Matutina [ ] Otro [X] Sección: [ ] A [ ] B [ ] C [ ] D [ ] E [ ] F [ ] G [ ] H [ ] I [ ] J [ ] K [ ] L [ ] M [ ] N [ ] O [ ] P [ ] Q [ ] R [ ] S [ ] T [ ] U [ ] V [ ] W [ ] X [ ] Y [ ] Z [ ] No. Teléfono: 5320233

Instrucciones: observación a directores de los establecimientos educativos asignados para la obtención de la muestra. Escriba una X en el cuadro que corresponde a su respuesta.

Table with 4 columns: VI. Procesos Curriculares, VII. Elementos Curriculares, VIII. Procesos Administrativos, and IX. Instrumentos de Gestión. Each section has a grid for 'Aplicación' (Si/No) and 'Observaciones'.

Criterios: Variable 1. Aplicación: Si No Variable 2. Aplicación: Trimestral, Semestral, Anual Variable 3. Si, No Variable 4. Existencia en el CE: Si, No CE: Centro Educativo

## Conclusiones y acuerdos llegados con los directores

### Conclusiones

La gestión curricular por los directores en 3 de los 4 escuelas es deficiente, hasta el punto en el cual no existe, eso dado por diferentes motivos o circunstancias.

- Por medio del instrumento en las escuelas donde se aplicó, se descubrió que existe poco acompañamiento educativo para los directores, de parte de los maestros.
- Como parte de la gestión curricular se encontró por medio del instrumento aplicado, que 3 de 4 directores carecen de varios elementos básicos, que forman parte de una buena gestión en un establecimiento educativo tales como: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Reglamento Interno y Compilación de leyes actualizadas.

### Priorización en consenso con directores

Como parte de la presentación de resultados se hace la priorización de necesidades y acciones con los directores estos son:

- Los directores prefieren que se les induzca a lograr un nivel eficiente de gestión curricular, para brindar acompañamiento a los docentes y por ende desarrollar una labor pedagógica efectiva en el aula.
- Los directores desean que por parte de la maestrante se les brinde acompañamiento educativo continuo, con el fin de empoderarse de una metodología, y poder realizar una gestión curricular adecuada para sus docentes, conforme a su contexto.
- Los directores solicitan que se les guíe en la redacción de elementos de la buena gestión como lo es el PEI y Reglamento Interno.

### Acuerdos

En consenso los directores están en la buena disposición de adecuar sus funciones para poder dar solución a las priorizaciones hechas.

- La maestrante se compromete a brindar acompañamiento educativo continuo, con el fin de fortalecer la gestión curricular en los 4 centros educativos.
- Los directores estuvieron completamente de acuerdo, en continuar con la investigación-acción, con el fin de seguir detectando sus debilidades en cuanto a la gestión curricular y poder fortalecerla.

## Cronogramas de actividades a desarrollados en Planes IN-1 e IN-2

USAID - USAC - EFPEM <b>CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES IN - 1</b> Eje temático: Acompañamiento a directores @ Inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Depto. de San Marcos.						
Establecimientos educativos: E.O.R.M. Sector Sur, Aldea San Andrés Chapil y la E.N.U.V. "Dr. Carlos Martínez Durán, Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Depto. San Marcos, ciclo escolar/2019						
FASES	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	FECHAS / SEMANAS	
					Inicio	Finalización
1. FASE INICIAL / PRE TEST	Apoyar a los directores de los centros educativos del nivel primario, sobre la importancia del acompañamiento educativo en los procesos de la gestión curricular en el aula.	• Conducir un diagnóstico de diagnóstico educativo al establecimiento de la gestión curricular y el acompañamiento educativo en directores de establecimientos del nivel primario.	1.1 Diagnóstico: Pre test (guía de observación adjunta)	Maestrante	27/06/2019	31/06/2019
1.2 Análisis y socialización de resultados			Maestrante	03/06/2019	07/06/2019	
1.3 Priorización de intervenciones			Maestrante	10/06/2019	14/06/2019	
1.4 Socializar el plan elaborado			Maestrante	19/06/2019	21/06/2019	
2. FASE DE INTERVENCIÓN	• Diseñar e implementar un protocolo de acompañamiento educativo para ser utilizado en centros de primaria en el aula.	• Adaptar un protocolo de acompañamiento educativo para ser utilizado por directores con guías.	2.1 Implementación del plan de acción	Maestrante		
2.2 Comunicado de aprendizaje presencial			Maestrante	24/06/2019	28/06/2019	
2.3 Modelaje			Maestrante	01/07/2019	05/07/2019	
2.4 Aplicación del protocolo 2.4.1. COC			Maestrante	08/07/2019	12/07/2019	
2.5 Aplicación del protocolo 2.5.1. COC			Maestrante	15/07/2019	19/07/2019	
2.6 Aplicación del protocolo 2.6.1. COC			Maestrante	19/07/2019	22/07/2019	
3. FASE FINAL			3.1 Post test	Maestrante	23/07/2019	26/07/2019
3.2 Socialización de resultados del Pre y Post Test			Maestrante	29/07/2019	02/08/2019	
3.3 Entrega de informe final			Maestrante			

Observaciones: El presente esta sujeto a cualquier cambio que surga en el desarrollo del mismo. San Pedro Sacatepéquez, San Marcos 20 de junio de 2019

USAID - USAC - EFPEM <b>CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES IN - 2</b> Eje temático: Acompañamiento a directores @ Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de 2 establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Departamento de San Marcos						
Establecimientos educativos: E.O.R.M. Caserío Llano Grande y la E.O.R.M. de la Aldea Mavil, ubicadas en el Municipio de San Pedro Sacatepéquez, Depto. San Marcos, ciclo escolar/2019						
FASES	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	RESPONSABLE	FECHAS / SEMANAS	
					Inicio	Finalización
1. FASE INICIAL / PRE TEST	Orientar a los directores de los centros educativos sobre la importancia del acompañamiento educativo y competencias de liderazgo en los procesos de la gestión curricular para la formulación, implementación y ejecución de los planes de mejora.	• Diseñar un plan de mejora con directores con el fin que los directores implementen y ejecuten los planes de mejora en el aula de los centros educativos de la gestión curricular.	1.1 Diagnóstico: Pre test (guía de observación adjunta)	Maestrante	27/06/2019	31/06/2019
1.2 Análisis y socialización de resultados			Maestrante	03/06/2019	07/06/2019	
1.3 Priorización de intervenciones			Maestrante	10/06/2019	14/06/2019	
1.4 Socialización del plan elaborado			Maestrante	19/06/2019	21/06/2019	
2. FASE DE INTERVENCIÓN	• Diseñar un plan de mejora que ayude a los directores en la implementación de un plan de mejora (por directores) que sea utilizado en los centros de primaria en el aula.	• Adaptar el plan de mejora para ser utilizado por directores con guías.	2.1 Implementación del plan de acción	Maestrante		
2.2 Taller de competencias de liderazgo en la gestión curricular: Coaching			Maestrante	24/06/2019	28/06/2019	
2.3 Formulación Plan de mejora			Maestrante	01/07/2019	05/07/2019	
2.4 Implementación de un plan de mejora 2.4.1. Coaching			Maestrante	08/07/2019	12/07/2019	
2.5 Implementación de un plan de mejora (por directores) 2.5.1. Coaching			Maestrante	15/07/2019	19/07/2019	
2.6 Implementación plan de mejora 2.6.1. Coaching			Maestrante			
3. FASE FINAL			3.1 Post test	Maestrante	22/07/2019	26/07/2019
3.2 Socialización de resultados del Pre y Post Test			Maestrante	29/07/2019	02/08/2019	
3.3 Entrega de Informe Final			Maestrante			

Observaciones: El presente esta sujeto a cualquier cambio que surga en el desarrollo del mismo. San Pedro Sacatepéquez, San Marcos 20 de junio de 2019

**Fuente:** Elaboración propia plan-acción/2019

# Desarrollo de agendas de planes IN-1 e IN-2

- Agenda de actividad desarrollada



**ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA**  
**"LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO"**

**AGENDA DE REUNIÓN CON DIRECTORES PARA SOCIALIZAR EL PLAN**  
**INVESTIGACIÓN- ACCIÓN IN-1, DEL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO EN LA**  
**GESTIÓN CURRICULAR**

**1. Información general**  
 1.1 Participantes: 2 directores de establecimientos educativos de nivel primario del municipio de San Pedro Sacatepéquez y maestrante.  
 1.2 Lugar: Salón de usos múltiples de la ENUV. "Dr. Carlos Martínez Durán", San Pedro Sacatepéquez.  
 1.3 Fecha: 20 de junio 2019.  
 1.4 Horario: de 15:00 a 16:00 horas.

**2. Objetivos generales de la reunión:** Asesorar a los directores de los centros educativos del nivel primario sobre la importancia del acompañamiento educativo en los procesos de la gestión curricular para el primer grado.

**3. Agenda plan investigación acción IN-1**


PERIODO	ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD
15:00 - 15:05 horas	Registro de Asistentes	Licda. Edelisa Elizabeth López Maestrante
15:05 - 15:15 horas	Bienvenida	Licda. Edelisa Elizabeth López Maestrante
15:15 - 15:40 horas	Socialización del plan acción, código IN-1, inducción al proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo a 2 directores de establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.	Licda. Edelisa Elizabeth López Maestrante
15:40 - 15:50 horas	Participación activa y reflexiva directores	Maestrante y directores
15:50 - 15:55 horas	Acuerdos	Maestrante y directores
15:55 - 16:00 horas	Agradecimiento	Maestrante






Fuente: Socialización plan acción IN-1 junio/2019



- Registro de asistencia de los participantes



**ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA**  
**"LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO"**

**NOMINA DE ASISTENCIA, DE REUNIÓN CON DIRECTORES PARA**  
**SOCIALIZAR EL PLAN - ACCIÓN CÓDIGO IN 1, DEL ACOMPAÑAMIENTO**  
**EDUCATIVO EN LA GESTIÓN CURRICULAR**

Lugar y fecha: Salón de usos múltiples de la ENUV. "Dr. Carlos Martínez Durán", San Pedro Sacatepéquez, 20 de junio de 2019.  
 Horario: de 15:00 a 16:00 hrs.

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	Nombre escuela, firma y sello
1.	Florencia Adema Fuentes Fuentes	E.O.R.M. Santa Ana, Aldea San Andrés, el Cajal  
2.	Edvin Itzias Orzoco Ramírez	ENUV. "Dr. Carlos Martínez Durán"   20/06/19

Fuente: Socialización plan acción IN-1 junio/2019

8

- Agenda de actividad desarrollada.



**ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA**  
**"LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO"**

**AGENDA DE REUNIÓN CON DIRECTORES PARA SOCIALIZAR EL PLAN**  
**INVESTIGACIÓN- ACCIÓN IN-2, DEL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO EN LA**  
**GESTIÓN CURRICULAR**

**1. Información general**  
 1.1 Participantes: 2 directores de establecimientos educativos de nivel primario del municipio de San Pedro Sacatepéquez y maestrante.  
 1.2 Lugar: Salón de usos múltiples de la ENUV. "Dr. Carlos Martínez Durán", San Pedro Sacatepéquez.  
 1.3 Fecha: 20 de junio de 2019.  
 1.4 Horario: de 16:00 a 17:00 horas.

**2. Objetivos generales de la reunión:** Asesorar a los directores de los centros educativos del nivel primario sobre la importancia del acompañamiento educativo en los procesos de la gestión curricular para el primer grado.

**3. Agenda plan investigación - acción IN-2**



PERIODO	ACTIVIDAD	RESPONSABILIDAD
16:00 - 16:05 horas	Registro de asistentes	Licda. Edelisa Elizabeth López Maestrante
16:05 - 16:15 horas	Bienvenida	Licda. Edelisa Elizabeth López Maestrante
16:15 - 16:40 horas	Socialización del plan acción IN-2, Competencias en liderazgo en el proceso de la gestión curricular y acompañamiento educativo para directores de dos establecimientos educativos del nivel primario del Municipio de San Pedro Sacatepéquez y Departamento de San Marcos.	Licda. Edelisa Elizabeth López Maestrante
16:40 - 16:50 horas	Participación activa y reflexiva	Maestrante y directores
16:50 - 16:55 horas	Acuerdos	Maestrante y directores
16:55 - 17:00 horas	Agradecimiento	Maestrante










Fuente: Socialización plan acción IN-2 junio/2019

- Registro de asistencia de los participantes.



**ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE ENSEÑANZA MEDIA**  
**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA**  
**"LIDERAZGO EN EL ACOMPAÑAMIENTO EDUCATIVO"**

**NOMINA DE ASISTENCIA, DE REUNIÓN CON DIRECTORES PARA**  
**SOCIALIZAR EL PLAN - ACCIÓN CÓDIGO IN 2, DEL ACOMPAÑAMIENTO**  
**EDUCATIVO EN LA GESTIÓN CURRICULAR**

Lugar y fecha: Salón de usos múltiples de la ENUV. "Dr. Carlos Martínez Durán", San Pedro Sacatepéquez, 21 de junio de 2019.  
 Horario: de 16:00 a 17:00 hrs.

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	Nombre escuela, firma y sello
1.	Fredy Roci Gómez Fuentes	Escuela Oficial Rural Mixta, Caserio Alamo Grande, R.O. 0074-43  
2.	Maria Alejandra Montufar Bq	Escuela Oficial Rural Mixta, Aldea Navil, San Pedro Sacatepéquez, San Marcos.  

Fuente: Socialización plan acción IN-2 junio/2019

7

# 14. APÉNDICES

## Blog de acompañamiento educativo en gestión curricular

Link: <https://agscurricular.blogspot.com/p/semana-2.html>

The collage displays several blog posts from 'Acompañamiento Educativo en Gestión Curricular'. Key elements include:

- Semana 1 IN-1:** A post titled 'Socialización del plan de acompañamiento' with a sub-heading 'Participación de directores de los centros educativos de nivel primario del municipio de San Pedro Sula, Departamento de San Pedro Sula'. It features a diagram of 'Ejes temáticos' and a photo of a group of people.
- Semana 1 IN-2:** A post titled 'Socialización del plan' with a sub-heading 'Participación de directores de los centros educativos de nivel primario del municipio de San Pedro Sula, Departamento de San Pedro Sula'. It includes a table with columns for 'Fecha', 'Hora', 'Lugar', 'Destinatarios', and 'Objetivo'.
- Semana 2 IN-1:** A post titled 'Diseño curricular de la asignatura de Lengua Castellana y Literatura' with a sub-heading 'Participación de directores de los centros educativos de nivel primario del municipio de San Pedro Sula, Departamento de San Pedro Sula'. It includes a table with columns for 'Fecha', 'Hora', 'Lugar', 'Destinatarios', and 'Objetivo'.
- Semana 2 IN-2:** A post titled 'Eje temático: Acompañamiento a directores' with a sub-heading 'Diseño curricular de la asignatura de Lengua Castellana y Literatura'. It includes a diagram of 'Ejes temáticos' and a photo of a group of people.

## Evidencia de intervención de la práctica profesional

### Instrumentos utilizados en la ejecución del plan IN-1 (intervenciones)

FORMULARIO  
EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE

USAC  dep

En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X".

Nombre del acompañante: Licda. Edilsa Elizabeth López de León Fecha: 04/27/2019

PARA EL ACOMPAÑANTE: (Colocar el nombre del Acompañante)

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Uso adecuado del tiempo		X			
02	Aplicación de metodología adecuada		X			
03	Domnio del tema		X			
04	Uso de ejemplos	X				
05	Resolución de dudas	X				
06	Aptitud didáctica adecuada al tema/actividad		X			

PARA EL PROCESO: (COC, CDA DE APRENDIZAJE, MODELAJE, etc.)

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Coherencia entre nombre y contenido	X				
02	Coherencia entre nombre y contenido		X			
03	Información actualizada		X			
04	Materia de apoyo recibido	X				
05	Relación con puesto de trabajo		X			
06	Aplicación a temas laborales		X			

SOBRE LAS INSTALACIONES: (Colocar el lugar de la actividad)

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Instalaciones adecuadas para la actividad		X			
02	Limpieza	X				
03	Ventilación	X				
04	Iluminación	X				
05	Espacio amplio	X				

OBSERVACIONES, FIRMA Y SELLO DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO:

FORMULARIO  
EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE

USAC  dep

En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X".

Nombre del acompañante: Licda. Edilsa Elizabeth López de León Fecha: 04/07/2019

PARA EL ACOMPAÑANTE: (Colocar el nombre del Acompañante)

8:00 a 12:00 hrs.

9:00 a 13:00 hrs.

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Uso adecuado del tiempo		X			
02	Aplicación de metodología adecuada	X				
03	Domnio del tema	X				
04	Uso de ejemplos	X				
05	Resolución de dudas	X				
06	Aptitud didáctica adecuada al tema/actividad		X			

PARA EL PROCESO: (COC, CDA DE APRENDIZAJE, MODELAJE, etc.)

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Coherencia entre nombre y contenido	X				
02	Coherencia entre nombre y contenido		X			
03	Información actualizada		X			
04	Materia de apoyo recibido	X				
05	Relación con puesto de trabajo	X				
06	Aplicación a temas laborales		X			

SOBRE LAS INSTALACIONES: (Colocar el lugar de la actividad)

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Instalaciones adecuadas para la actividad	X				
02	Limpieza	X				
03	Ventilación	X				
04	Iluminación	X				
05	Espacio amplio	X				

OBSERVACIONES, FIRMA Y SELLO DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO:



# Acompañamiento y modelaje aplicación COC, asistencias y evaluación

## GUÍA DE OBSERVACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTOR EN LA APLICACIÓN DEL COC A UN DOCENTE

Nombre del director observado: Florielda Adelm Fuentes Fuentes  
 Centro Educativo: EORM Aldea San Andrés Chapil Fecha: 17/07/2019  
sector sur.

No.	Criterio	Nivel de Aplicación			
		Alto	Medio	Bajo	No se observa
1	Plantea de manera adecuada las preguntas de la conversación previa a la observación.		✓		
2	Manifiesta una comunicación asertiva con el docente y estudiantes, salvando conductas y manteniendo una conversación amena.	✓			
3	Mantiene la posición de acompañante durante la visita al aula.	✓			
4	Utiliza los instrumentos del COC adecuadamente.		✓		
5	Disponible con naturalidad y respeto la conversación posterior a la observación.				
6	Evidencia disposición a apoyar al docente en el mejoramiento de su práctica docente.	✓			
7	Las sugerencias dadas respecto a la práctica pedagógica del docente se relacionan con las debilidades observadas.				

### OBSERVACIONES:

Nombre y firma del acompañante: Edelma Elizabeth López de la...

## GUÍA DE PREGUNTAS DE LA CONFERENCIA POSTERIOR A LA OBSERVACIÓN

### Apéndice 3. El proceso COC

#### 3. Conferencia después de la observación al docente

Al empezar, el director le informa al maestro que esta es una entrevista que en ningún momento es evaluativa. Es parte del proceso de prácticas para ser acompañante.

#### A. Repaso del proceso del proceso COC (2-3 minutos)

Breve repaso del proceso COC para recordar las tres etapas y sus fines de desarrollar la reflexión permanente en el maestro.

#### B. Síntesis de las notas de la conferencia de la observación (2-3 minutos)

Síntesis oral breve de sus notas de la conferencia antes de la observación, incluyendo el objetivo dado por el maestro, la actividad(es) que planeaba realizar, la evaluación formal e informal, cualquier pedido echo por el maestro para observar, y cualquier otro aspecto mencionado por el maestro.

#### C. Síntesis de las notas de la observación (3-4 minutos)

Síntesis oral breve de sus notas de la observación mencionando los puntos arriba cuando sea necesario. Lo importante en este paso es sintetizar lo que haya pasado durante la observación.

#### D. Preguntas (4-6 minutos)

Utilizar las preguntas que ha escrito durante la observación con el maestro. Lo importante es utilizar preguntas que ayuden al maestro a reflexionar.

#### E. Área de oportunidad (3-4 minutos)

En base a nuestra conversación, ¿Cuál piensa usted que sería una oportunidad de desarrollo profesional suya?

Oportunidad: que siga trabajando mis técnicas de enseñanza

#### F. Acordar un plan:

Un plan breve con base en el área de oportunidad que escoge el maestro.

Realizamos un plan para posteriormente realizar lo sugerido

#### G. Recomendaciones del maestro:

El director registra cualquier recomendación para mejorar el proceso en el futuro.

Continuar siempre con estas actividades para mejorar la docente.

  
 Adj. Ciudad Ignacio José Novoa  
 E. O. R. M.  
 Sector Sur, San Andrés Chapil







# Guía de observación aplicación del COC

**GUÍA DE OBSERVACIÓN EN EL AULA PARA LA APLICACIÓN DEL COC (docente)**

ENUV "Dr. Carlos Martínez Durán"  
1ro. Grado, Sección "B" Fecha: 10/07/2019

Grado observado:	1ro. Primaria Sección "B"		
Área curricular observada:	Comunicación y lenguaje L1		
1. Idioma de la lección	Español		
¿Es L1 o L2?	L-1		
2. Etapa de enseñanza durante la observación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enseñanza</li> <li>Modelaje</li> <li>Práctica guiada</li> <li>Práctica independiente</li> <li>Evaluación formativa</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	
3. Técnicas/Estrategias de enseñanza utilizadas por el maestro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relacionadas con el CNB (utiliza procesos de razonamiento)</li> <li>Enseñanza tradicional (los estudiantes solamente reciben y/o reproducen la información)</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
4. Aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individual</li> <li>Colaborativo</li> <li>Pasivo</li> <li>Activo</li> <li>Otro</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	
5. Nivel de razonamiento en el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Repetir o copiar</li> <li>Comprensión</li> <li>Aplicación</li> <li>Análisis</li> <li>Síntesis</li> <li>Resolución de problemas</li> </ul>	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	
6. Otros factores relevantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiantes atentos al desarrollo de la clase, participativos y reflexivos. Evaluación calificada vívida.</li> </ul>		

Prof. Edwin Salas Orozco R.  
DIRECTOR  
ENUV "Dr. Carlos Martínez Durán"  
San Pedro Sac., S. M.

Prof. Marcelida Z. López A.

**ENUV: "Dr. Carlos Martínez Durán"**

**GUÍA DE PREGUNTAS DE LA CONFERENCIA POSTERIOR A LA OBSERVACIÓN**

1ro. Grado, Sección "B" Fecha: 10/07/2019

**Apéndice 3. El proceso COC**

**3. Conferencia después de la observación al docente**

Al empezar, el director le informa al maestro que esta es una entrevista que en ningún momento es evaluativa. Es parte del proceso de prácticas para ser acompañante.

**A. Repaso del proceso del proceso COC (2-3 minutos)** ✓  
Breve repaso del proceso COC para recordar las tres etapas y sus fines de desarrollar la reflexión permanente en el maestro. ✓

**B. Síntesis de las notas de la conferencia de la observación (2-3 minutos)**  
Síntesis oral breve de sus notas de la conferencia antes de la observación, incluyendo el objetivo dado por el maestro, la actividad(es) que planeaba realizar, la evaluación formal e informal, cualquier pedido echo por el maestro para observa, y cualquier otro aspecto mencionado por el maestro. ✓



**C. Síntesis de las notas de la observación (3-4 minutos)** - elaborada  
Síntesis oral breve de sus notas de la observación mencionando los puntos arriba cuando sea necesario. Lo importante en este paso es sintetizar lo que haya pasado durante la observación. ✓

**D. Preguntas (4-5 minutos)**  
Utilizar las preguntas que ha escrito durante la observación con el maestro. Lo importante es utilizar preguntas que ayuden al maestro a reflexionar.

**E. Área de oportunidad (3-4 minutos)**  
En base a nuestra conversación, ¿Qué piensa usted que sería una oportunidad de desarrollo profesional suya?  
Oportunidad: Que el director realice el acompañamiento educativo por lo menos 1 vez al mes.

**F. Acordar un plan:**  
Un plan breve con base en el área de oportunidad que escoge el maestro.  
Observación por parte del director y en base a ello, la docente pueda fortalecer.

**G. Recomendaciones del maestro:**  
El director registra cualquier recomendación para mejorar el proceso en el futuro.  
Continuar con el acompañamiento educativo en el aula.

Prof. Edwin Salas Orozco R.  
DIRECTOR  
ENUV "Dr. Carlos Martínez Durán"  
San Pedro Sac., S. M.

Prof. Marcelida Z. López A.

# Instrumentos utilizados en la ejecución del plan IN-2 (intervenciones)

USAC  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

USAC DEPARTAMENTO DE ESTRATEGIAS DE PARTICIPACION CIUDADANA  
SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, PARTICIPACIÓN

dep

Nombre de la actividad: **Taller de Competencias en liderazgo y gestión curricular**

Fecha de la actividad: **05 de junio de 2019** Hora: De **15:00 hrs.** a **18:00 hrs.**

Descripción de la actividad: **Desarrollo y ejecución del taller a través de dinámicas técnicas**

En los formatos adjuntos se registra la asistencia en función de la información suministrada para los formatos y la información para estos formatos: "Módulo de Liderazgo y Gestión Curricular" en el curso "Formación de líderes y gestores curriculares", según el siguiente detalle:

Nº	Nombre y Apellidos completos del participante	Matrícula y Expediente	Apellido	Correo Electrónico	Sexo	Edad	Nº de Matrícula	Nº de Expediente	Nº de Matrícula	Nº de Expediente	Nº de Matrícula	Nº de Expediente	Nº de Matrícula	Nº de Expediente	Nº de Matrícula	Nº de Expediente	Nº de Matrícula	Nº de Expediente	Nº de Matrícula	Nº de Expediente
1	<b>María Alejandra Montañez Becerra</b>	<b>60311</b>	<b>Montañez</b>	<b>alejandra.montañez@usac.edu.gt</b>	<b>F</b>	<b>24</b>	<b>28176401102</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>
2	<b>Fredy Roel Gómez Rentería</b>	<b>55337993</b>	<b>Gómez</b>	<b>fredy.gomez@usac.edu.gt</b>	<b>M</b>	<b>24</b>	<b>17445323201</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>	<b>San Pedro</b>

A. EDAD  
1. 0-10 años  
2. 11-20 años  
3. 21-30 años  
4. 31-40 años  
5. 41-50 años  
6. 51-60 años  
7. 61-70 años  
8. 71 años o más

B. GRUPO ÉTNICO  
1. Mestizo  
2. Quiché  
3. Mam  
4. Cakchiquel  
5. Ixil  
6. Kaq'chik  
7. K'iche'  
8. Lacandon  
9. Lacandon  
10. Lacandon  
11. Lacandon  
12. Lacandon  
13. Lacandon  
14. Lacandon  
15. Lacandon  
16. Lacandon  
17. Lacandon  
18. Lacandon  
19. Lacandon  
20. Lacandon

C. COMUNIDAD LINGÜÍSTICA  
1. K'iche'  
2. Q'eq'chi'  
3. Mam  
4. Kaq'chik  
5. Lacandon  
6. Lacandon  
7. Lacandon  
8. Lacandon  
9. Lacandon  
10. Lacandon  
11. Lacandon  
12. Lacandon  
13. Lacandon  
14. Lacandon  
15. Lacandon  
16. Lacandon  
17. Lacandon  
18. Lacandon  
19. Lacandon  
20. Lacandon

OBSERVACIONES:

(Exclusivo para 2007): Nombre, Fecha del Curso, Centro Educativo donde se realizó

USAC  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FORMULARIO  
EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE

dep

En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X" Código IN - 2

PARA EL ACOMPAÑANTE: **Edelida Elizabeth López de León** Fecha: 05/07/2019 Hora: **15** a **18** hrs.

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Uso adecuado del tiempo		X			
02	Aplicación de metodología adecuada	X				
03	Dominio del tema		X			
04	Uso de ejemplos			X		
05	Resolución de dudas					
06	Apoyos didácticos adecuados al tema/actividad		X			

PARA EL PROCESO: **Taller de Competencias en Liderazgo en Gestión Curricular y Coaching**

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Contenido de la actividad		X			
02	Coherencia entre nombre y contenido		X			
03	Información actualizada		X			
04	Material de apoyo recibido		X			
05	Relación con puesto de trabajo			X		
06	Aplicación a tareas laborales		X			

SOBRE LAS INSTALACIONES: **Escuela Nacional Urbana Para Varones "Dr. Carlos Martínez Durán"**

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Instalaciones adecuadas para la actividad		X			
02	Limpieza		X			
03	Ventilación		X			
04	Iluminación			X		
05	Espacio amplio				X	

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO:

En la actividad se cumplió con el objetivo de los temas

*Fredy Roel Gómez Rentería*

USAC  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FORMULARIO  
EVALUACIÓN A LA ACTIVIDAD Y AL ACOMPAÑANTE

dep

En cada aspecto evaluado marque la casilla correspondiente con una "X" Código IN - 2

PARA EL ACOMPAÑANTE: **Edelida Elizabeth López de León** Fecha: 05/07/2019 Hora: **15** a **18** hrs.

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Uso adecuado del tiempo		X			
02	Aplicación de metodología adecuada		X			
03	Dominio del tema		X			
04	Uso de ejemplos		X			
05	Resolución de dudas		X			
06	Apoyos didácticos adecuados al tema/actividad		X			

PARA EL PROCESO: **Taller de Competencias en Liderazgo en Gestión Curricular y Coaching**

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Contenido de la actividad		X			
02	Coherencia entre nombre y contenido		X			
03	Información actualizada		X			
04	Material de apoyo recibido		X			
05	Relación con puesto de trabajo		X			
06	Aplicación a tareas laborales		X			

SOBRE LAS INSTALACIONES: **Escuela Nacional Urbana Para Varones "Dr. Carlos Martínez Durán"**

No.	Aspecto evaluado	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
01	Instalaciones adecuadas para la actividad		X			
02	Limpieza		X			
03	Ventilación		X			
04	Iluminación		X			
05	Espacio amplio		X			

OBSERVACIONES DEL DIRECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO:

*María Alejandra Montañez Becerra*

# Plan de mejora

**USAC** INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

**dep** DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE FORTALECIMIENTO OPERATIVO INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS

**Acompañamiento a directores en la formulación de un Plan de Mejora.**

Nombre del Intelectual o Responsabilizado: Edelda Elizabeth López de León

Nombre del Intelectual o Responsabilizado: Fredy Rael Gómez Fuentes

Fecha de la Actividad: 12/07/2019 Hora: 10:00 A.M. a 1:00 P.M.

Dirección de la Actividad: Coaching a directores en la formulación de planes de mejora.

N°	Nombres y Apellidos de los participantes del taller	Institución	Teléfono	Correo Electrónico	Censos			No. DE 1° Grado del estudiante	Municipio	Departamento	Cargo	Firma
					A	B	C					
	<u>Edelda Elizabeth López de León</u>	<u>USAC</u>	<u>95132945</u>	<u>edlopez@usac.edu.ve</u>	<u>X</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>29</u>	<u>San Pedro de San Marcos</u>	<u>San Marcos</u>	<u>Directora</u>	<u>[Firma]</u>
	<u>Fredy Rael Gómez Fuentes</u>	<u>USAC</u>	<u>95037899</u>	<u>fredy@usac.edu.ve</u>	<u>X</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>29</u>	<u>San Pedro de San Marcos</u>	<u>San Marcos</u>	<u>Director</u>	<u>[Firma]</u>

**A. EDAD**  
 1. 11 años  
 2. 12 años  
 3. 13 años  
 4. 14 años (suma edad)

**B. GRUPO ÉTNICO**  
 1. Negro  
 2. Mestizo  
 3. Indígena  
 4. Lulona  
 5. Andino  
 6. Otro

**C. COMENIDAD LINGÜÍSTICA**  
 1. Español  
 2. Alemán  
 3. Francés  
 4. Inglés  
 5. Italiano  
 6. Japonés  
 7. Portugués  
 8. Ruso  
 9. Sueco  
 10. Turco  
 11. Árabe  
 12. Chino  
 13. Coreano  
 14. Griego  
 15. Hebreo  
 16. Hindi  
 17. Indoneés  
 18. Japones  
 19. Noruegués  
 20. Polaco  
 21. Rumano  
 22. Serbio  
 23. Ucraniano  
 24. Vietnamita  
 25. Otro

**OBSERVACIONES:**

## GUÍA DE ACOMPAÑAMIENTO A DIRECTORES DURANTE LA FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA EN SU ESTABLECIMIENTO COACHING

Fecha: 12 de Julio de 2019

### DATOS DEL ESTABLECIMIENTO:

Establecimiento: E.O.R.M. Cosojo Llano Grande Código: 1202-0093-43  
 Dirección: Cosojo Llano Grande Departamento: San Marcos  
 Municipio: San Pedro San Mateo Distrito: \_\_\_\_\_

### DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA

Se acordó con el director priorizar en cuanto al uso del CNB y las ODEC's para que sea de uso más fácil para los docentes al momento de planificar.

### ASESORÍA BRINDADA Y RECOMENDACIONES

- Se revisaron los avances del plan  
- Se enfatizó mucho en la voluntad que tienen los profesores en utilizarlos.  
- Se orientó al director en la parte modular del plan  
- Se ejemplificó sobre la función de coaching que deberá adoptar para acompañarlo posterior

**OBSERVACIONES:** me impresionó de sobremanera el interés que despertó en el director el proceso de la formulación de un plan de mejora para abordar situaciones o problemas de la escuela.

A.P. Edelda Elizabeth López de León f. [Firma]

Director/a: Fredy Rael Gómez Fuentes f. [Firma]

## LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL PLAN DE MEJORA

Nombre del director: Fredy Rael Gómez Fuentes

Establecimiento educativo: E.O.R.M. Cosojo Llano Grande

Fecha: 12-07-2019

No.	Criterio	Si	No	Observaciones
1.	Está debidamente identificado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.	Contiene una introducción coherente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	La justificación presenta claramente las razones de elaboración del plan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	El objetivo general responde a las necesidades encontradas en la fase de diagnóstico	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Los objetivos específicos concuerdan con las actividades programadas para alcanzar la meta deseada	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<u>Se brinda el apoyo para corregir coaching.</u>
6.	La hipótesis evidencia la problemática encontrada	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7.	Las actividades propuestas son realizables en el periodo de tiempo disponible	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<u>No se ajustan a tiempos reales.</u>
8.	Se contemplan actividades de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

[Firma]  
Fredy Rael Gómez Fuentes

# Boletas de aplicación del Posttest

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIA  
 DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
 SUBCOMITÉ DE COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Formulario No. 1

Nombre del postulante: Carolina Carol Rueda Nolasco  
 Nombre del docente: María Alejandra Martínez Díaz

Programa de estudio: MAE - 2017 - 2018 (I)  
 Carrera: MAE - 2017 - 2018 (I)

Centro: Managua ( ) Chigüela ( ) Chiriquí ( ) Chiriquí ( )  
 Área: Maestría ( ) Doctorado ( ) CS ( ) CS ( )

Fecha de aplicación: 12/02/2018  
 Hora: 08:00 ( ) 10:00 ( ) 12:00 ( ) 14:00 ( ) 16:00 ( ) 18:00 ( )

No.	Aspetos	SI	NO
1	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIA  
 DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
 SUBCOMITÉ DE COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Formulario No. 1

Nombre del postulante: COEM - Doctora Susy Alejandra Sánchez Díaz  
 Nombre del docente: María Alejandra Martínez Díaz

Programa de estudio: MAE - 2017 - 2018 (I)  
 Carrera: MAE - 2017 - 2018 (I)

Centro: Managua ( ) Chigüela ( ) Chiriquí ( ) Chiriquí ( )  
 Área: Maestría ( ) Doctorado ( ) CS ( ) CS ( )

Fecha de aplicación: 12/02/2018  
 Hora: 08:00 ( ) 10:00 ( ) 12:00 ( ) 14:00 ( ) 16:00 ( ) 18:00 ( )

No.	Aspetos	SI	NO
1	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIA  
 DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
 SUBCOMITÉ DE COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Formulario No. 1

Nombre del postulante: Carolina Carol Rueda Nolasco  
 Nombre del docente: María Alejandra Martínez Díaz

Programa de estudio: MAE - 2017 - 2018 (I)  
 Carrera: MAE - 2017 - 2018 (I)

Centro: Managua ( ) Chigüela ( ) Chiriquí ( ) Chiriquí ( )  
 Área: Maestría ( ) Doctorado ( ) CS ( ) CS ( )

Fecha de aplicación: 12/02/2018  
 Hora: 08:00 ( ) 10:00 ( ) 12:00 ( ) 14:00 ( ) 16:00 ( ) 18:00 ( )

No.	Aspetos	SI	NO
1	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ESCUELA DE FORMACIÓN DE PROFESORES DE EDUCACIÓN MEDIA  
 DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
 SUBCOMITÉ DE COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Formulario No. 1

Nombre del postulante: COEM - Doctora Susy Alejandra Sánchez Díaz  
 Nombre del docente: María Alejandra Martínez Díaz

Programa de estudio: MAE - 2017 - 2018 (I)  
 Carrera: MAE - 2017 - 2018 (I)

Centro: Managua ( ) Chigüela ( ) Chiriquí ( ) Chiriquí ( )  
 Área: Maestría ( ) Doctorado ( ) CS ( ) CS ( )

Fecha de aplicación: 12/02/2018  
 Hora: 08:00 ( ) 10:00 ( ) 12:00 ( ) 14:00 ( ) 16:00 ( ) 18:00 ( )

No.	Aspetos	SI	NO
1	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Puede el postulante demostrar que posee un título de grado pedagógico?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Fotografías de entrega de plan de sostenibilidad

Entrega de Plan de sostenibilidad a directora de la EORM. Sector Sur, Aldea San Andrés Chápil, San Pedro Sacatepéquez, S.M.



**Fuente:** Entrega plan de sostenibilidad/2019

Entrega de Plan de sostenibilidad a directora de la EORM. Aldea Mávil, San Pedro Sacatepéquez, S.M.



**Fuente:** Entrega plan de sostenibilidad/2019

Entrega de Plan de sostenibilidad a director de la ENUPV. "D. Carlos Martínez Durán", San Pedro Sacatepéquez San Marcos.



**Fuente:** Entrega plan de sostenibilidad/2019