



UNIVERSIDAD  
MARCELINO  
CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN  
**GESTIÓN ESCOLAR CON  
LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

**TRABAJO ACADÉMICO**

**PLAN DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN  
DE LA PRÁCTICA DOCENTE PARA MEJORAR LA GESTIÓN  
CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “SAN  
LORENZO” DEL DISTRITO DE BARRANCA, PROVINCIA  
DATEM DEL MARAÑÓN, REGIÓN LORETO**

**AUTOR: Marco Antonio Delgado Rosas**

**ASESOR: José Wilson Cabrera Arteaga**

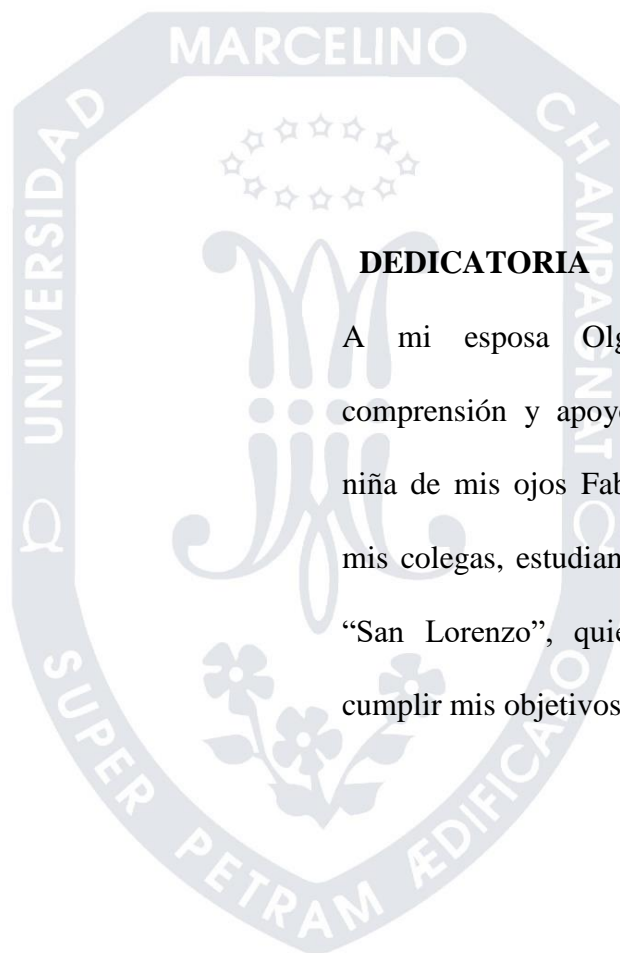
Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad  
en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico”

Región - Sede - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio  
de Educación



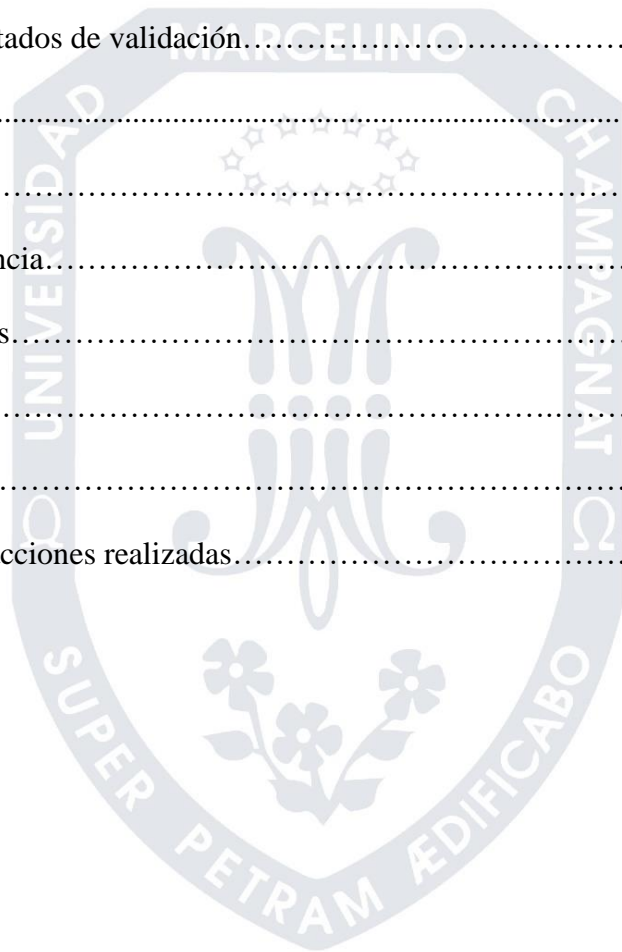
### **DEDICATORIA**

A mi esposa Olga María por su comprensión y apoyo permanente, a mi niña de mis ojos Fabianna Alessandra, a mis colegas, estudiantes y PPF de la IE “San Lorenzo”, quienes me inspiran a cumplir mis objetivos.

## INDICE

Resumen	
Presentación	
	Pág.
<b>Capítulo I: Identificación del problema</b>	
1.1 Contextualización del problema .....	08
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	13
1.3 Enunciado del problema .....	17
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	20
1.5 Justificación.....	24
<b>Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores</b>	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	25
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	25
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	29
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	29
<b>Capítulo III: Método</b>	
3.1 Tipo de investigación.....	38
3.2 Diseño de investigación.....	39
<b>Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación</b>	
4.1 Plan de Acción.....	41
4.1.1 Objetivos.....	41
4.1.2 Participantes.....	42
4.1.3 Acciones.....	42

4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	45
4.1.5 Recursos humanos y materiales.....	46
4.1.6 Presupuesto.....	47
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	50
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación.....	53
4.4 Validación de la propuesta.....	57
4.4.1 Resultados de validación.....	57
<b>Referencias.....</b>	<b>59</b>
<b>Apéndice.....</b>	<b>61</b>
Matriz de consistencia.....	61
Árbol de problemas.....	63
Árbol de Objetivos.....	64
Instrumentos.....	65
Evidencias de las acciones realizadas.....	68



## RESUMEN

La Institución Educativa “San Lorenzo”, en la actualidad se ha enfocado en una misión de mejorar el aspecto pedagógico y social, en ella encontramos una serie actores con sus propias exigencias y expectativas. Sin embargo, se evidencia un deficiente desempeño docente, que repercute en el rendimiento académico de los estudiantes, se percibe poco involucramiento durante las sesiones de clase, desganado cuando asisten a clases, además las clases que brindan los docentes no es monitoreada frecuentemente; es decir, que las enseñanzas que brindan los docentes no se den de manera adecuada y oportuna; en ese sentido, la performance del docente juega un papel muy importante, por ello se plantea el presente objetivo de diseñar un plan de monitoreo y acompañamiento y evaluación de la práctica docente, para mejorar los resultados en la institución educativa San Lorenzo , distrito de Barranca, Provincia Datem del Marañón, Región Loreto.

La presente se enmarca en una investigación propositiva, de los resultados obtenidos se puede deducir que la mayoría sostiene que el monitoreo y acompañamiento lo realiza la UGEL o simplemente no se realiza. Ante ello, se diseña una propuesta de sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico, donde los docentes sientan la necesidad de superación, se motiven, sean creativos e innovadores en su labor docente, mejorar el trabajo en equipo con un liderazgo pedagógico compartido y fomentar adecuadas relaciones interpersonales.

Palabras Claves: *monitoreo, acompañamiento, evaluación.*

## **PRESENTACIÓN**

La I.E. “San Lorenzo” se proyecta a mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y el factor clave para mejorar la calidad de los resultados, es fortalecer las capacidades de los docentes; por ello, se plantea este plan de acción como una propuesta de monitoreo y acompañamiento y evaluación de la práctica docente a los docentes de la institución Educativa “San Lorenzo”, en concordancia con el Proyecto Educativo Nacional al 2021, que el objetivo estratégico 3 “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” propugna que hay “necesidad de renovar los desempeños docentes y que se necesitan profesionales innovadores del aprendizaje y de la transformación educativa”.

Este plan de acción tiene como propósito fortalecer las capacidades de los docentes a través de un monitoreo y acompañamiento eficiente, mediante el cual se pretende proponer estrategias adecuadas con la puesta en marcha de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, utilizando estrategias adecuadas para su implementación.

Este plan de acción está desglosado en 4 capítulos: Capítulo I identificación del problema; Capítulo II referentes conceptuales y experiencias anteriores; Capítulo III método y Capítulo IV propuesta del Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

En el primer capítulo veremos la contextualización de la problemática identificada, diagnóstico, descripción general del problema, enunciado del problema, el planteamiento de la alternativa de solución y la justificación respectiva.

El segundo capítulo veremos los antecedentes referenciales que sustentan la importancia de un plan de acompañamiento y monitoreo.

En el capítulo III refiere al tipo de investigación y al diseño de investigación

En el capítulo IV describe los objetivos planteados, los participantes, las acciones, las técnicas e instrumentos y los recursos a utilizar en el presente plan de acción.

El trabajo concluye con las referencias bibliográficas que sustenta el presente trabajo

Con la sustentación de la presente y con la obtención de la segunda especialidad, mi aspiración es continuar estudiando y así mejorar mi liderazgo pedagógico, lo más próximo es realizar mi maestría.

Nunca es tarde para lograr los objetivos, invito a los lectores a ser parte del cambio ya que la educación juega un papel importante para el desarrollo de nuestra patria.



## CAPÍTULO I

### IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

#### 1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa de Ciencias y Humanidades “SAN LORENZO”, nivel Secundaria; está ubicada el Calle Alfonso Valcárcel S/N, Barrio Unión Nuevo San Lorenzo, Distrito de Barranca, Provincia Datem del Marañón, Región Loreto; a media cuadra del aeródromo de la ciudad, creada con RD N° 00020-DSREM-SL el 21 de marzo de 1995, el nombre responde al santo patrono de San Lorenzo, fue creado por necesidad de educación de los estudiantes que egresaban del nivel primaria de la zona, para estudiar en un colegio de Ciencias y Humanidades ya que en entorno solo existía I.E.E con variante Agropecuaria. Cuenta con servicios básicos de agua y desagüe, y servicio eléctrico que le brinda el motor generador de energía eléctrica del pueblo y el de la Institución.

Los estudiantes provienen de distintos espacios y/o lugares alejados: pueblos originarios. Se caracterizan por ser entusiastas y activos para el deporte especialmente, el nivel de logro de aprendizaje, de acuerdo a los resultados de la ECE-2015 se evidencia que nuestros estudiantes en un gran porcentaje se encuentran en proceso, un indicador que nos pone en alerta y nos proyecta e seguir trabajando con responsabilidad para lograr resultados satisfactorios, en la actualidad son 456 estudiantes matriculados, distribuidos en 14 secciones, de acuerdo a la estadística a nivel de la UGEL – DM – SL, por su población estudiantil en su nivel es la más grande en población.

El perfil del director se enfoca en 4 ejes principales:

**Liderar la institución educativa:** crear y ejecutar los instrumentos de gestión (PAT, PEI, RI, PCI); generar altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa;



ejercer un liderazgo compartido y flexible; desarrollar un sistema de gestión de la información y evaluación.

**Involucrarse en la gestión pedagógica:** asegurar la adaptación e implementación adecuada del currículo; garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad y gestionar su implementación; organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico de los docentes.

**Gestionar el talento humano y recursos:** establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal; gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos; promover la optimización del uso y mantenimiento de los recursos; enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal; y demostrar una sólida formación profesional.

**Asegurar un clima organizacional y una convivencia adecuada:** garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el PEI; promover la formación ciudadana e identidad nacional; fortalecer lazos con la comunidad educativa y comprometer su labor a los principios y valores en el marco del Buen Vivir.

Los docentes, en nuestro caso, provienen de diferentes regiones, demuestran profesionalismo e identidad con los principios de la educación, en gran porcentaje, convencidos de hacer pedagogía evangelizadora y transformadora. Su estructura orgánica está regida bajo el modelo de Jornada Escolar Completa: **Órgano de Dirección:** Director, Subdirector, Coordinadores Pedagógicos (3), Coordinador de Tutoría (1), Coordinador de Innovación y Soporte Tecnológico (1); **Órgano Pedagógico:** docentes (27); **Personal de Apoyo Pedagógico:** Auxiliares de educación (2); **Órgano de Soporte al Proceso Pedagógico:** Coordinador Administrativo y de Recursos Educativos (1), Secretaría (1), Personal de Mantenimiento (2), Personal de Vigilancia (3), Psicóloga (1). Se ha

priorizado el hecho de mantener un adecuado clima escolar para fortalecer la acción pedagógica en la escuela.

La mayoría de los padres y madres son agricultores y trabajadores del sector público y/o de algunas empresas privadas, identificados con la cultura loretana y sus manifestaciones en cuanto a la música y los bailes. Las familias en su mayoría son disfuncionales, el idioma castellano en la localidad contiene manifestaciones propias y regionalistas.

La Institución Educativa como toda institución convive con potencialidades y diversos problemas, que parten desde la parte directiva, docentes y administrativos, problemas que deben de ser abordados para mejorar los aprendizajes en nuestros estudiantes, en relación a la **GESTIÓN, PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGO EN LA INSTITUCIÓN**, existe una deficiencia en el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica del docente por parte del órgano de dirección. Asimismo los docentes faltan a su labor pedagógica y justifican su inasistencia recurriendo a argucias dentro de la norma, lo que genera que no se cumpla con lo planificado, los documentos de gestión que regulan su existencia de una institución se puede evidenciar que existe un divorcio entre las problemáticas identificadas con las actividades propuestas en el PAT. Los recursos propios de la Institución son manejados de manera responsable, la cual se destinan para el mantenimiento de la infraestructura, servicios higiénicos, compra de material de oficina, financiar concursos.

Cuando hablamos de la **convivencia entre los actores de la IE “San Lorenzo”**, se puede identificar que los docentes participan en paros y actividades no educativas; que por lo general generan malestar en los padres de familia y estudiantes lo que no contribuye a las buenas relaciones entre los actores educativos de nuestra institución necesarios para un ambiente de armonía que redunde en buenos aprendizajes; asimismo, se puede identificar que algunos docentes forman grupos y empiezan a criticar y no dar iniciativas

para mejorar la gestión; la mejora de la calidad de la educación nos permite asumir compromisos que cada docente debe de asumirlo; todo docente debe de ser ético y moral, de ceñirse a normas y buenas costumbres que mejoren las relaciones humanas e interpersonales dentro de una institución, la IE presenta un clima institucional inestable, la cual surge a consecuencia muchas veces del celo profesional, el lugar de origen y la insatisfacción laboral.

La población de San Lorenzo en los últimos años ha crecido de manera alarmante y esto trae como consecuencia que los problemas sociales aumentan y principalmente afecta a los adolescentes quienes son más vulnerables; nuestra población estudiantil no puede ser ajena a esos problemas sociales y tenemos estudiantes con incidencia en problemas sociales como drogadicción, alcoholismo y violencia que trae como resultado la pérdida de valores y deserción educativa.

**A nivel de los procesos pedagógicos** que se realizan en la Institución que está relacionado al quehacer diario del docente, encontramos docentes que utilizan el tiempo en actividades no pedagógicas como: que aún no existe conciencia en el docente de esperar al estudiante en el aula, los docentes llegan después de haber tocado el timbre al aula, usan frecuentemente el celular y en oportunidades llegan después de la hora de ingreso.

En los últimos años el sector educación ha experimentado una serie de cambios que apuntan únicamente a la mejora de los aprendizajes, estos cambios también apuntan a que el docente asuma su rol como tal y que de apoco los docentes asuman un cambio que se refleje en resultados y compromisos; sin embargo, se evidencia como una potencialidad que los docentes participan de la planificación y proponen diversas actividades relacionadas al cumplimiento de los compromisos de gestión: mejorar los aprendizajes de los estudiantes, uso de herramientas pedagógicas, deserción educativa, concursos, día del

logro, etc.; asimismo se evidencia que en un gran porcentaje de docentes usa las herramientas pedagógicas que brinda el Ministerio de Educación, como textos escolares, módulos de biblioteca e internet que apuntan únicamente a la mejora de los aprendizajes. En toda institución existe **interacción y alianza entre la escuela y la comunidad** y estos interactúan y velan por la educación de sus hijos y así mismo es el compromiso de participar activamente en la escuela; en ese sentido se ha promovido la escuela de padres en coordinación con el CEN, departamento de TUTORIA y Psicología en la cual se aborda diversos temas, pero se puede observar la poca participación de los padres en las charlas, la familia como núcleo fundamental en la sociedad y como soporte a la institución encontramos alto porcentaje de familias disfuncionales que no son consideradas en el diagnóstico institucional para darle tratamiento pedagógico.

La educación es tarea de todos por ello buscamos alianzas con la fiscalía, PNP, CEM, Centro de Salud, RED de Salud; alianzas estratégicas que consideramos de gran importancia porque a través de ella se realizan charlas de orientación que ayudan y fortalecen los aprendizajes adquiridos en el aula.

En el marco de este escenario **los aprendizajes en la Institución Educativa** en lo que se refiere a concursos promovidos por el Ministerio de Educación en lo concerniente a la ONEM la mayoría de estudiantes presentan dificultades en el aprendizaje de las matemáticas ello se evidencia en los resultados; lo mismo ocurre con los resultados de la ECE-2016 en la cual los estudiantes del 2° Año de Educación Secundaria han sido evaluado en las áreas de Matemática y Comunicación y los resultados no son muy óptimos ya que en el área de matemáticas alcanzan solo el 1,2 % en el nivel satisfactorio y en comunicación el 4,1 %.

De todo lo abordado en la caracterización: en conclusión se ha presentado los problemas y potencialidades que presenta la IE “San Lorenzo”, la cual nos da una mirada profunda

para asumir cambios por la mejora en los resultados y la mejora de los aprendizajes y así posesionarnos como una institución líder en aprendizajes a nivel de la Región Loreto. A modo de resumen manifiesto que pongo a disposición mi trabajo, tiempo, empeño y mi profesionalismo para que las debilidades que presenta la IE se transforme mañana en fortalezas y se evidencie con resultados los cambios.

## **1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática**

Respecto de los resultados del diagnóstico recogido en la Institución Educativa San Lorenzo, podemos mencionar:

En nuestra Institución Educativa se ha identificado como problemas las prácticas pedagógicas tradicionales en los docentes, bajos niveles de rendimiento académico, evidenciado en los resultados de la ECE y las actas de evaluación trimestral y anual, trabajo colegiado poco eficiente, planificación curricular individualizada, entre otros. Para realizar el análisis que permitan priorizar los problemas que afectan la gestión escolar, se han desarrollado reuniones de trabajo con el equipo de coordinadores pedagógicos y jornadas de reflexión docente, se estableció que el problema debe ser atendido desde el plan de acción que está relacionado con el débil monitoreo y acompañamiento que realiza el personal directivo al personal docente, lo que originaría los demás problemas que están vinculados con las inadecuadas prácticas docentes.

Ante tal situación y a través de un análisis minucioso utilizando como técnica el árbol de problemas, con la participación de la comunidad educativa en su conjunto, se ha identificado un conjunto de problemas educativos, habiéndose priorizado la limitada gestión del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, debilidad que trae como consecuencia la permanencia de una cultura tradicional que desfavorece el desarrollo de las competencias, incumplimiento de las metas institucionales y estudiantes con bajos niveles de logro de los aprendizaje; por lo que se viene diseñando el “Plan de

monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para fortalecer la gestión curricular en la IE San Lorenzo, distrito de Barranca, provincia Datem del Marañón y región Loreto”, en el marco de la movilización nacional por la transformación de la educación, tendientes al fortalecimiento del desempeño pedagógico de los docentes y la mejora de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes.

El problema priorizado se origina por la inadecuada gestión del tiempo para el cumplimiento del monitoreo y acompañamiento individualizado a los docentes; el inadecuado plan de acompañamiento personal, debido a la escasa identificación de las necesidades pedagógicas individuales de los docentes; y los escasos espacios de reflexión pedagógica por las limitadas condiciones para la formación de una comunidad profesional de aprendizaje. Los efectos que origina el problema son el incumplimiento de metas de compromiso de gestión, incumplimiento de metas de aprendizaje y prácticas pedagógicas tradicionales y poco significativas.

Para la identificación del problema y con el fin de comprender y analizar las causas de las mismas, se ha recurrido a la técnica de la entrevista y se aplicó una guía de entrevista a los docentes y se obtuvo los siguientes resultados:

Que en su mayoría los docentes desconocen las funciones del director, se evidencia que el director no cumple con sus funciones a cabalidad, considerando que dispone de tiempo; sin embargo, no realiza una planificación del tiempo de manera adecuada, solo que debería de organizar su tiempo y realizar un monitoreo adecuado; sin embargo, para superar dicha debilidad se debe de implementar los círculos de aprendizajes y la implementación de una CPA. En lo que se refiere al acompañamiento, esto se realiza escasamente y no existe el reforzamiento pedagógico adecuado; asimismo, existe un escaso acompañamiento personalizado porque, no se realiza adecuadamente un cronograma, consideramos que el acompañamiento es pertinente, porque nos va ayudar a

mejorar nuestra práctica docente; consideramos también que, todo acompañamiento debe de obedecer a un plan que responda al contexto y la realidad de la IE, los espacios de reflexión se desarrollan durante el trabajo colegiado se evidencia puesto que se ha implementado un control de asistencia, consideramos que no es el único espacio para la reflexión ya que se podría implementar otros espacios, las condiciones que necesitamos para desarrollar los espacios de reflexión es que todos los docentes participen y asuman compromisos; asimismo, el director debe de asumir su rol de líder pedagógico.

Ante tal situación y a través de un análisis minucioso utilizando como técnica el árbol de problemas, con la participación de la comunidad educativa en su conjunto, se ha identificado un conjunto de problemas educativos, habiéndose priorizado la limitada gestión del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, debilidad que trae como consecuencia la permanencia de una cultura tradicional que desfavorece el desarrollo de las competencias, incumplimiento de las metas institucionales y estudiantes con bajos niveles de logro de los aprendizajes; por lo que se viene diseñando el “Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para fortalecer la gestión curricular en la IE San Lorenzo, distrito de Barranca, provincia Datem del Marañón, región Loreto”, en el marco de la movilización nacional por la transformación de la educación, tendientes al fortalecimiento del desempeño pedagógico de los docentes y la mejora de los aprendizajes fundamentales de los estudiantes.

Entendiéndose como **monitoreo** al proceso de recojo de información, a partir de la observación de los procesos que permite evidenciar las condiciones y/o procesos pedagógicos que intervienen en el logro de los aprendizajes y la realización de acciones para orientar su mejora; siendo su implementación parte de la movilización nacional por la transformación de la educación; al **acompañamiento** como la estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en los aprendizajes, el mismo que deberá

implementarse a través de tres formas de intervención que son: visita en aula, micro talleres a cargo del Directivo en su rol de acompañante pedagógico y talleres de actualización docente liderados por el mismo, y a la **evaluación docente**, como una actividad necesaria al interior de la escuela que contribuirá de forma efectiva a la mejora de cada docente y, con ello, elevar la calidad de la institución en su conjunto; debiendo concretizarse el indicado plan, como un instrumento normativo destinado a mejorar la calidad educativa de la IE “San Lorenzo” en base al monitoreo, acompañamiento y evaluación del accionar del docente.

La aplicación del presente plan, deberá ser permanente, oportuno, efectivo y organizado como un elemento importante para en el fortalecimiento del servicio educativo que ofrece la IE, cuya aspiración es alcanzar estándares de calidad competitivos con las exigencias del mundo actual, pretendiendo profundizar en el docente acompañado sus capacidades, habilidades, destrezas y conocimientos para fortalecer en el estudiante su proceso de aprendizaje, desarrollo personal e inserción en la comunidad, propiciando condiciones para que de manera creativa y crítica, resuelva las diversas situaciones para el mejoramiento de su calidad de vida.

El presente plan, se viene realizando en el marco del enfoque de liderazgo pedagógico como parte de la implementación de la gestión escolar en el contexto de la reforma de la escuela, tratando de lograr que la labor del directivo gire en torno a los aprendizajes de los estudiantes teniendo en cuenta el segundo objetivo del proyecto educativo nacional (PEN) cuyos resultados deberán alcanzarse al 2021, que a la letra dice:

“...Estudiantes e instituciones que logran aprendizajes pertinentes en escuelas que se abren a una nueva manera de concebir los aprendizajes, desterrando el copiado y la repetición, enseñando verdaderamente a pensar en donde cada institución educativa se hace responsable para que todos y todas aprendan exitosamente de manera creativa,



colaboradora, estimulante y en un ambiente acogedor, respetuoso e íntegro”; y concordante al mismo tiempo al objetivo de desarrollo N.º 1 del Proyecto Educativo Regional (PER) que indica:

“El sistema educativo regional forma personas con capacidades científicas, humanistas, ético-morales, tecnológicas y productivas, que asumen un proyecto de vida con responsabilidad y compromiso generacional, en un marco de igualdad de oportunidades”.

Ante la difícil tarea de gestionar la escuela respondiendo a múltiples demandas del Ministerio de Educación, de los docentes, de los alumnos y de los padres de familia, siempre respetuosos a las reglas vigentes, sin descuidar las prácticas docentes y ubicando al alumno en el centro de la escena nos encontramos bajo el compromiso “*hacer las cosas bien*”, gestionando una buena escuela en un proceso que deberá construirse entre todos los actores institucionales; se pretende desarrollar el análisis situacional de la institución educativa pública “San Lorenzo”, desde los lineamientos de la normatividad vigente y desde los contextos internacional, nacional, regional, local e institucional, desde un punto de vista interdisciplinar, ubicando el rol de la gestión escolar en su contexto, orientado al logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes, destacando asimismo la identificación y priorización de problemas, así como la elaboración de propuestas de desafíos y alternativas relacionadas a los problemas priorizados que afectan a la mejora de los aprendizajes.

### **1.3 Formulación del problema**

Analizada la situación problemática de **la Débil monitoreo , acompañamiento y evaluación de la práctica docente dificulta la gestión curricular en la institución educativa pública “San Lorenzo”** que ha sido analizado y priorizado a través de la técnica del árbol de problemas, que consiste en la representación gráfica de lo que está ocurriendo en una determinada situación, es decir el problema principal, por qué está

ocurriendo, es decir identificar las causas y qué es lo que esto está ocasionando, es decir los efectos o consecuencias. El árbol de problemas, que presentamos en el *Apéndice 2*, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Formulación del problema central
- Identificación de las causas del problema y sus interrelaciones
- Identificación de los efectos y sus interrelaciones
- Diagramado del árbol de problemas y
- Verificación de la consistencia de su estructura.

La escasa planificación para la implementación del proceso de monitoreo, limitadas estrategias de acompañamiento, y las inadecuadas estrategias de evaluación de la práctica docente, fueron entre otros los problemas que causaron el limitado monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente en la IE “San Lorenzo”, los mismos que trajeron como consecuencia la permanencia de una cultura tradicional que desfavorece el desarrollo de competencias, el incumplimiento de las metas institucionales y por consiguiente estudiantes con bajos niveles de logro de los aprendizajes.

Todos estos problemas identificados, sus causas y sus efectos están plenamente identificados en la figura del árbol de problemas, que se presenta en los Apéndices 2 y 3. De lo anteriormente expuesto, se configura la necesidad de una propuesta desde la gestión que garantice el buen funcionamiento de las actividades planificadas, de tal forma fortalezca la gestión escolar; de allí que se ha planteado el siguiente problema de investigación:

**¿De qué manera el diseño de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente fortalecerá la gestión curricular de la institución educativa pública “San Lorenzo” del distrito de Barranca – Provincia del Datem del Marañón-Región Loreto?**

El problema ha sido analizado y priorizado a través de la técnica del árbol de problemas, que consiste en la representación gráfica de lo que está ocurriendo en una determinada situación, es decir el problema principal, por qué está ocurriendo, es decir identificar las causas y que es lo que esto está ocasionando, es decir los efectos o consecuencias. El árbol de problemas, que presentamos en el **Apéndice 2**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Formulación del problema central
- Identificación de las causas del problema y sus interrelaciones
- Identificación de los efectos y sus interrelaciones
- Diagramado del árbol de problemas
- Verificación de la consistencia de su estructura.

La primera causa que afecta a este problema es **la Inadecuadas estrategias a la implementación del monitoreo de la práctica docente.**

, esta causa se encuentra dentro del compromiso cuatro de acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica; que se ve reflejado en la inadecuada aplicación de estrategias; generando como consecuencia el incumplimiento de metas de compromisos de gestión, ante esto se pretende realizar GIAS que permitan fortalecer el trabajo pedagógico.

La segunda causa analizada está referida al **Inadecuadas estrategias para acompañamiento de la práctica docente**, lo cual se encuentra enmarcado dentro del compromiso cuatro de gestión escolar que tiene que ver con el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica; esto debido a la escasa identificación de las necesidades individuales de los docentes, trayendo como consecuencia el incumplimiento de metas de aprendizaje, para lo cual se buscará implementar un adecuado plan de acompañamiento.

La tercera causa analizada está referida a las **Escasas estrategias de evaluación de la práctica docente**, esto se encuentra dentro del compromiso de la gestión curricular, por las limitadas condiciones para la formación de una comunidad profesional de aprendizaje. Lo que trae como consecuencia bajos logros de aprendizaje; para lo cual se pretende implementar, desarrollar y monitorear la conformación de una CPA en la I.E. (Círculos de interaprendizajes, GIAS, jornadas de autoformación docente, trabajo colegiado, observación entre pares).

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia que los docentes, en nuestro caso, provienen de diferentes regiones, demuestran profesionalismo e identidad con los principios de la educación, en gran porcentaje, convencidos de hacer pedagogía evangelizadora y transformadora. Su estructura orgánica está regida bajo el modelo de Jornada Escolar Completa.

#### 1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada en la institución ha determinado como alternativa más pertinente y viable **Propuesta de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular en la institución educativa pública “San Lorenzo” del distrito de Barranca , Provincia del Datem del Marañón, Región Loreto.**

Lo que se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla 01**

#### **Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones**

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
C1.Inadecuadas estrategias a la	OE1: Planificar la implementación del	Gestión curricular	1. Realizar jornada de sensibilización sobre la

<p>implementación del monitoreo de la práctica docente.</p>	<p>proceso de monitoreo de la práctica docente</p>		<p>importancia y las características del monitoreo.</p> <p>2. Realizar reunión de coordinación y de revisión de los instrumentos de monitoreo.</p> <p>3. Elaboración del cronograma de monitoreo.</p> <p>4. Visita al aula para la toma de apuntes detallados de las evidencias del desempeño docente en los aspectos evaluados en las cinco rúbricas y análisis y calificación del desempeño observado.</p>
<p>C2. Inadecuadas estrategias para acompañamiento de la práctica docente.</p>	<p>OE2: Proponer estrategias de acompañamiento de práctica docente.</p>	<p>Gestión curricular</p>	<p>5. Jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en el acompañamiento.</p> <p>6. Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de desempeño con cada docente.</p>

C3. Escasas estrategias de evaluación de la práctica docente.	OE3: Plantear estrategias de evaluación de la práctica docente.	Gestión curricular	7. Asesoría personalizada a los docentes. 8. Retroalimentación y compromiso para la mejora continua.
---	---	--------------------	---

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63) El árbol de objetivos, que presentamos en el **Apéndice 3**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Conversión del problema en objetivo general
- Conversión de las causas en medios, que luego servirán para la construcción de objetivos específicos.

El desarrollo del diseño de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para fortalecer la gestión curricular en en la institución educativa pública “San Lorenzo” del distrito de Barranca - Provincia del Datem del Maraón – Región Loreto, es una práctica de liderazgo relevante toda vez que a través de ello el directivo de esta institución está haciendo uso de su gestión en la solución de un problema específico que contribuirá sin lugar a dudas para elevar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes y resulta especialmente efectiva en escuelas vulnerables y al mismo tiempo que fortalece la importancia del trabajo colaborativo, en el que ambos factores, directivo y docentes, se conjugan y se vigorizan alrededor del liderazgo pedagógico.

Diseñar un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa pública “San Lorenzo”, responde a las intenciones del proyecto educativo institucional de la institución educativa

pública “San Lorenzo”, considerando lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes toda vez que esta gestión está encaminada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias; buscando el mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje para que se materialicen todos los aprendizajes planteados.

Mediante esta investigación se ha podido prestar atención a los problemas desde interior la institución educativa , lo cual permitió evidenciar que el liderazgo del director es un factor importante para promover el cambio; el establecimiento de sociedades implícitas entre directivo y docentes que se establecen como elementos facilitadores, a la vez activan un conjunto de fuerzas de firmeza y conciliación en los docentes y en el mejoramiento de la relación con los estudiantes quienes deben convertirse en aliados de la tarea educativa. La inadecuada gestión del tiempo para el cumplimiento de funciones pedagógicas, escasa implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación en los procesos de enseñanza aprendizaje y la deficiente gestión de los espacios para el trabajo colegiado que han propiciado y la limitada gestión del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica docente en la institución educativa han sido, entre otros, los problemas que se identificaron a través de la aplicación de la técnica del árbol de problemas, y si éstos no tienen una intervención oportuna para su solución, traerá como consecuencia la agravamiento de los problemas y por lo tanto en la institución educativa no se mejorará el desarrollo de competencias, no se cumplirán las metas institucionales y consecuentemente se contará con estudiantes con bajos niveles de logro de los aprendizajes. Ante tal evidencia, se plantea la siguiente alternativa de solución:

**“Propuesta de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa pública “San Lorenzo” del distrito de Barranca - Provincia del Datem del Marañón – Región Loreto.”**

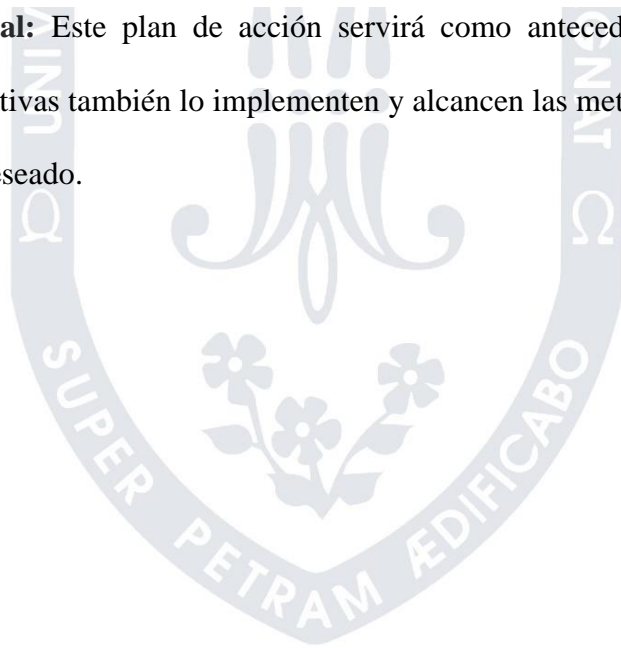
### 1.5 Justificación

La alternativa de solución propuesta se justifica en los siguientes fundamentos:

**Justificación Práctica:** El presente plan de acción que evidencia las alternativas de solución al problema planteado es necesario implementarlo, porque permitirá minimizar las causas que lo originan y mejorar la calidad educativa de la I.E.

**Justificación Metodológica:** Asimismo, reconociendo que el directivo es el ente responsable de buscar las mejoras de la calidad educativa, como también promover las condiciones favorables para el desarrollo de los aprendizajes, es que creemos que este trabajo permitirá a los docentes su formación continua y mejorar su rol en el aula permitiéndole relacionarse con las nuevas exigencias educativas.

**Justificación Social:** Este plan de acción servirá como antecedente para que otras instituciones educativas también lo implementen y alcancen las metas trazadas, y eleven el nivel de logro deseado.





## CAPÍTULO II

### REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

#### 2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

Si bien la alternativa de solución al problema identificado y diagnosticado se ha esbozado, es necesario explorar, conocer y aprender de experiencias similares a la que estamos proponiendo y que involucre de manera directa al directivo o equipo directivo para la mejora de la gestión escolar. Por ello, es necesario recuperar y analizar la funcionalidad y lecciones aprendidas de estas experiencias. Señalaremos antecedentes desarrollados tanto a nivel nacional como internacional.

##### 2.1.1 Antecedentes nacionales

Los antecedentes nacionales que presentamos a continuación han sido extraídos de los repositorios de las siguientes universidades: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Universidad Nacional de San Agustín, Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

Según **Regalado** (2018), en su tesis titulada “Sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, del caserío Rumichina, provincia de San Ignacio, región Cajamarca. 2016”, utilizando el diseño de investigación crítico – positiva, con una muestra de 10 docentes y utilizando como instrumento la encuesta, arriba a las siguientes conclusiones:

- Se diagnosticó que el 60% de los docentes utilizan estrategias innovadoras en las sesiones, el 50% utiliza un sistema pertinente de evaluación, el 100% autocritican su desempeño laboral, sin embargo, la mayoría de ellos refiere que el monitoreo y acompañamiento lo realiza la UGEL o simplemente no lo realizan.

- Por otro lado, se ha encontrado que la mayoría de docentes ha logrado que la solución de problemas sea con actitud crítica y reflexiva, mediante el diálogo y las normas de convivencia. Debido a que la más de la mitad de ellos promueve las relaciones interpersonales empáticas y asertivas
- Según los resultados obtenidos, se asume que existen la necesidad de diseñar una propuesta de monitoreo y acompañamiento pedagógico fundamentado en la teoría “X,Y” de Mc. Gregor, en el que en su desarrollo se ha considerado estrategias como: Aulas abiertas, observación entre pares, círculos de Interaprendizaje colaborativo, microtaller de actualización docente, visitas personalizadas, microtaller sobre desarrollo personal y resolución de conflictos y jornadas de reflexión y autorreflexión docente.

Así mismo, **Pacheco** (2016), en su tesis titulada “El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016” utilizando un diseño de investigación de tipo descriptivo correlativo, con una muestra de 4 directivos y 54 docentes, utilizando como instrumento: Guía de Test de acompañamiento y Guía de Test de desempeño, arriba a las siguientes conclusiones:

- De acuerdo a los resultados obtenidos sí existe la relación de niveles altos entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero.
- Los directores tienen un 67% (que representan a 4 directores) de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, porque logró los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del directivo hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela.

- Los profesores tienen un 72% (que representan a 57 profesores) de nivel alto en el desempeño laboral, porque logró los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del docente hace referencia a que la dirección del proceso del aprendizaje es adecuado para los estudiantes.

Así mismo, **Carrera** (2015), en su tesis titulada “Acompañamiento pedagógico de los Docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primaria de Mollendo-Islay, 2015” utilizando un diseño de investigación descriptiva correlacional causal, con una muestra de 40 acompañantes y 300 docentes del nivel primaria, utilizando como instrumento: cuestionario de desempeño docente y cuestionario de acompañante pedagógico arriba a las siguientes conclusiones:

- En términos generales, los resultados obtenidos nos indican que la Hipótesis general de investigación ha sido contundentemente aceptada, estimando que: El acompañamiento pedagógico, influye en el desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015
- Existe razones suficientes para inferir que el nivel del acompañamiento pedagógico de las Instituciones educativas del nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015, es regular.

Existen razones suficientes para inferir que el nivel del desempeño docente de las Instituciones educativas del nivel Primario de Mollendo – Islay, 2015, es regular.

### **2.1.2 Antecedentes internacionales**

Por otro lado, **Ruiz** (2015) en su tesis titulada “Incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el desempeño de los docentes de educación secundaria del Colegio Liceo Franciscano”, ubicado en el distrito No. 1 de la ciudad de Managua, departamento de Managua, durante el Primer Semestre del año 2015”, utilizando un diseño de

investigación empírico, con una muestra de 24 docentes, utilizando como instrumentos: la encuesta, entrevista y guía de observación, arriba a las siguientes conclusiones:

- Las acciones emprendidas en relación al Acompañamiento Pedagógico en el colegio no han sido suficientes para llevar a cabo con éxito la labor docente, lo que imposibilita alcanzar las metas establecidas por la institución educativa.
- En relación al Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño docente establece lo siguientes:
  - Falta la retroalimentación y modelaje para una nueva práctica pedagógica.
  - La incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño docente en este centro es mínima, ya que no se cumplen las etapas del mismo.
- Así mismo se han identificado las siguientes debilidades:
  - Ausencia del Plan de Acompañamiento Pedagógico por centro, modalidad y asignatura.
  - Horario muy cargado de algunos de los responsables de área y coordinadores lo que dificulta el acompañamiento pedagógico a los docentes a su cargo.
  - No se está cumpliendo con cada una de las etapas del Proceso de Acompañamiento a la labor docente.
  - Las acciones emprendidas en relación al Acompañamiento Pedagógico en el colegio no han sido suficientes para llevar a cabo con éxito la labor docente, lo que imposibilita alcanzar las metas establecidas por la institución educativa.

Así mismo, **Valle** (2016) en su tesis titulada “Incidencia del acompañamiento pedagógico para la mejora del desempeño docente de educación primaria en el Instituto Loyola, ubicado en el departamento y municipio de Managua, distrito I, durante el periodo del año 2015”, utilizando un diseño de investigación de tipo descriptivo y correlacional, con una muestra de 38 docentes, utilizando como instrumento: la encuesta, entrevista y guía de observación, llega a las siguientes conclusiones:

- El Instituto Loyola no tiene un plan de acompañamiento pedagógico para los docentes, es necesario implementar acciones de monitoreo pedagógico en la institución educativa en forma planificada y oportuna con el propósito de fortalecer las capacidades de los docentes.
- El acompañamiento pedagógico que actualmente realizan las autoridades del centro es regular porque no hay seguimiento, ni asesoramiento por parte de ellos, ya que esta función se la han asignado a los coordinadores de áreas.
- La incidencia del Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño docente en el instituto es mínima. Por la falta de seguimiento, retroalimentación al docente en su práctica pedagógica.

## **2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada**

Luego de haber analizado experiencias exitosas relacionadas al Plan de Acción que estamos desarrollando, es necesario estudiar y extraer conceptos y/o teorías en las que se apoyará nuestro estudio, además de convertirse en el punto de partida que guiará y dará sustento a su desarrollo e implementación.

**2.2.1. ESTRATEGIAS DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO.-** Según Vezub y Alliaud (2012), la estrategia de acompañamiento pedagógico parte de la premisa de que pueden aportar significativamente al desarrollo profesional docente y a la innovación pedagógica porque se basa en el análisis de las prácticas. En sentido estricto, “permiten

el desarrollo sistemático de las operaciones cognitivas vinculadas con la reflexión y sientan las bases de la mejora permanente del trabajo escolar”.

Además, la investigación ha comprobado que las estrategias de formación basadas en el aprendizaje autónomo, horizontal y colaborativo son más eficaces para provocar el cambio de las prácticas, porque, como lo afirman Vezub y Alliaud (2012: 32):

(...) permiten probar nuevas estrategias didácticas, contextualizarlas y analizar las dificultades que se presentan en los escenarios reales, a medida que ocurren. Al ser acompañados en su lugar de trabajo, los docentes pueden revisar y apropiarse de los aprendizajes realizados en instancias previas o actuales de su formación, para articularlos con los desafíos que enfrenta su tarea en instituciones y contextos singulares... El acompañamiento proporciona una mediación, una serie de andamiajes y la colaboración necesaria para que los profesores asuman riesgos, animándose a transformar y a enriquecer el trabajo del aula.

Asimismo, el acompañamiento pedagógico permite superar un viejo problema en el ejercicio de la docencia: el aislamiento y el trabajo individual, el encierro dentro del aula y la falta de oportunidades para compartir experiencias con otros colegas (Vezub y Alliaud 2012: 33).

Para Sardán (2011: 26) el desarrollo de una relación horizontal y de confianza en el acompañamiento es la base para la colaboración y logro de metas. El acompañante no puede ubicarse en una posición de superioridad para poder crear el clima que permita expresar lo que se piensa con libertad. Por el contrario, como sostienen Vezub y Alliaud (2010), “reforzar los sistemas de control burocrático y administrativo de la tarea docente conduce a acentuar los procesos de descualificación, desprofesionalización y la pérdida de la autonomía del profesorado”. (Guía del participante - Tercer fascículo p. 46).

### **2.2.2. Acompañamiento pedagógico:**

Según el Consejo Nacional de Educación (CNE), el acompañamiento pedagógico se definió como el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya, y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica (CNE, 2007, p. 13).

Por otra parte, el Ministerio de Educación (2010) también definió al acompañamiento como un recurso pedagógico para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado a través del diálogo y a partir de la observación y evaluación del trabajo en el aula. En este proceso no se hace distinción de niveles de superioridad y jerarquía, se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de aprendizaje y de intervención pedagógica pertinentes al entorno de la institución.

La estrategia de acompañamiento pedagógico consiste en “brindar soporte técnico y afectivo (emocional-ético y efectivo) para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los principales actores de la comunidad educativa. El acompañamiento está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica y de gestión de la escuela” (Rodríguez-Molina, 2011, p. 262).

De acuerdo con Callo Mamani (2013) quien cita a Sovero precisó que el acompañamiento pedagógico es “el acto de ofrecer asesoría continua, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica, a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente en temas relevantes a su práctica (p. 28)”.

A su vez este mismo autor agregó, que el acompañamiento pedagógico:

Es la función pedagógica de la supervisión orientada a fortalecer el desempeño profesional docente por la vía de la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad ni jerarquía. Se requiere interacción auténtica, creando relaciones horizontales, en un ambiente de ínter aprendizaje pedagógico, pertinente al entorno de la institución (p. 28).

Oviedo citado por Vicente (2012) nos brindó su particular definición de acompañamiento la cual complementa las definiciones anteriores según la cual es considerado como un apoyo al docente brindándole estrategias y metodologías para aplicar en el aula y mejorar el aprendizaje de sus estudiantes. También menciona que ayuda a la reflexión del docente sobre su práctica pedagógica.

Según el autor el acompañamiento pedagógico al docente implica intercambiar experiencias entre acompañante y acompañado, ofreciendo asesorías permanentes y brindando estrategias para mejorar su práctica pedagógica y de esta manera elevar la calidad de su enseñanza.

El acompañamiento pedagógico es un proceso de asesoramiento permanente a los docentes, para mejorar la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión y así lograr mayores niveles de rendimiento de nuestros estudiantes. El acompañamiento pedagógico como sistema formativo, se transforma en una estrategia para el desarrollo profesional docente, que conlleva a una cultura de colaboración en un ambiente de confianza y respeto.

**La Resolución Ministerial N° 0088 – 2018 – MINEDU en su artículo 6.2 inciso a señala: Acompañamiento Pedagógico Interno:** Modalidad en la cual, quien asume y conduce las acciones y estrategias del acompañamiento pedagógico es el Director de la IE o quien haga sus veces, sea este el Sub Director, Coordinador Pedagógico o el



Especialista de Formación Docente. El acompañamiento interno se implementa en las IIEE que poseen mejores condiciones para sumir la formación docente en servicio y forjar el desarrollo de la autonomía institucional en un marco de mejora continua. (..)."

El Acompañamiento Pedagógico de mejora continua en la IE tiene por finalidad lograr una práctica pedagógica efectiva por parte de los profesores que evidencie logros de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa. Para ello, el equipo directivo de la IE asegura mecanismos que garanticen la calidad del servicio educativo que brindan, haciendo evidente el desarrollo y ejercicio de las competencias del Dominio Dos del Marco del Buen Desempeño Directivo, vinculadas con el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al profesor para la mejora de los aprendizajes.

### **2.2.3. Monitoreo Pedagógico**

El monitoreo pedagógico, responde a uno de los grandes desafíos del sistema educativo actual, que es la necesidad de mejorar, la calidad en educación básica y para ello es necesario realizar acciones que articulen entre sí, como relevancia, eficacia, equidad y de eficiencia. Las acciones de monitoreo y acompañamiento se encuentran dentro de las funciones que deben realizar los líderes pedagógicos; la evolución que ha tenido el primer concepto supervisión, ha pasado desde la fiscalización hasta el hecho de asesorar y acompañar a quien se supervisa, en este sentido "la supervisión debe entenderse como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los supervisores en la práctica...". (Kisnerman, 1999, p. 25).

Según Minedu (2014), en el marco de la gestión pública por resultados el monitoreo es una herramienta gerencial dirigida a verificar la ejecución de las actividades, el uso de los recursos y el logro de los objetivos y metas planteados en el momento de la planificación. En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de

información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. El monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo en dos dimensiones: (a) la de «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y (b) la de «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes». En otras palabras, monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas, entre otros. (Minedu, 2014)

Según Minedu (2014). El monitoreo pedagógico es entonces, también, una estrategia orientada a generar cambios en los actores involucrados con la tarea de generar condiciones para que el trabajo pedagógico se materialice en un servicio educativo de calidad. No solo se trata de observar cómo avanza el proceso de implementación de los CGE, tampoco solo de la aplicación de los instrumentos de monitoreo (fichas de cotejo, fichas de monitoreo, etc.) sino de acompañar proveyendo soporte técnico sobre la base de la práctica cotidiana de los especialistas o directivos de las II.EE. en la gestión escolar. Se recoge información, lo más representativa posible, sobre la implementación de lo que está programado en el Plan, se detectan errores y aciertos, se crean espacios de reflexión e interaprendizaje, se brinda retroalimentación y se establecen compromisos orientados a

la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, la información recogida, si es representativa, conduce a la toma de decisiones oportunas de las UGEL, DRE y Minedu para corregir las desviaciones y garantizar los objetivos, metas y expectativas de avance esperados en la implementación de los compromisos de gestión escolar en las II.EE. El Minedu brinda asistencia técnica en gestión escolar a directores, jefes de Gestión Pedagógica y especialistas de DRE y UGEL con el objetivo de fortalecer las capacidades regionales y locales, en el acompañamiento y seguimiento a los procesos de monitoreo, para garantizar la implementación de los compromisos de gestión escolar, mientras la DRE brinda asistencia técnica y monitorea la implementación de las NN.TT. y los compromisos de gestión escolar en las II.EE., a través de las UGEL. Las UGEL, por su parte, acompañan y monitorean a los equipos directivos de las II.EE. para el cumplimiento adecuado de los compromisos de gestión escolar

En consecuencia, el monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión y es un elemento transversal en el Marco del Buen Desempeño Directivo, tanto a nivel de la dimensión "gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, como, en la dimensión "orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes"; a decir desempeño: "monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y materiales educativos, en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas" entre otros.

Con lo expuesto anteriormente, el monitoreo pedagógico en las Instituciones Educativas se constituiría en un instrumento importante para lograr consolidar procesos pedagógicos y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y sobre todo con fines de mejorar el proceso de Gestión Pedagógica de los docentes; estableciendo acciones administrativas que garanticen la calidad educativa de los procesos pedagógicos y curricular.

El proceso de monitoreo de manera continua lograría determinar:

La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, implica el apoyo y evaluación de la enseñanza mediante las visitas regulares a las aulas, proporcionando formativos y sumativos a los profesores. Poner el foco en la calidad de la enseñanza, en particular, en el aprendizaje.

Establecer metas importantes y medibles del aprendizaje, comunicarlas de manera clara a las partes, e involucrar al personal en el proceso de manera que se consiga claridad y consenso acerca de las metas.

Las fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ. Así como contar con información confiable y oportuna para de esta manera prestar ayuda pedagógica y lograr el mejoramiento de los desempeños docentes elevando el nivel de logro de los aprendizajes.

La reflexión y la construcción colegiada de los saberes pedagógicos, a partir de una interacción basada en la confianza y el aporte mutuo, en situaciones auténticas de enseñanza.

El apoyo y la importancia que tiene los círculos de inter aprendizaje ya que favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas, como resultado de sus experiencias en aula, a través de espacios de discusión y reflexión. Comenzar y promover la construcción de propuestas de innovación pedagógica y la investigación acción en el aula.

Las Jornadas de autoformación de los maestros y de esta manera fortalecer las competencias docentes mediante la incorporación de conocimiento pedagógico relevante como respuesta, principalmente, a las necesidades de aprendizaje docente.

**2.2.4. Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA).** Es una estrategia de mejora escolar que implica una nueva cultura y una nueva organización de los centros escolares,

cuya finalidad es el aprendizaje de todos y de cada uno de los estudiantes a partir del aprendizaje de toda la comunidad, con especial énfasis en los profesionales, mediante la colaboración, y el apoyo mutuo (Krichesky y Murillo, 2011).



## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación

Según el tipo de investigación, el presente trabajo académico es de tipo aplicada propositiva, ya que, tal como lo explica Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. En la investigación educacional está dirigido a resolver problemas de la práctica, para este caso de la gestión escolar y liderazgo pedagógico en la Institución Educativa; por ende, este estudio se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario. Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico.

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular, explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa “San Lorenzo”, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la investigación cualitativa “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

Decimos que nuestro estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico, Es flexible, porque este tipo de investigación se construye cruzando las respuestas obtenidas de los participantes y el sustento teórico, reconstruyendo la realidad desde las percepciones o

cómo lo observan los participantes. Es holístico, porque la investigación cualitativa requiere la comprensión de la totalidad de cualidades que se interrelacionan en torno a un problema o fenómeno, objeto de estudio.

### **3.2 Diseño de investigación**

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación” (p. 470). En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471); en el caso del presente estudio, la problemática a cambiar esta referida a mejorar la calidad de la gestión curricular de los docentes a través de un monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente.

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo ha desarrollado el respectivo diagnóstico del problema priorizado y está planteando una alternativa para resolverlo (p. 472), cumpliendo así la pauta básica de la investigación-acción: “conducir a cambiar” y que dicho cambio está o debe estar incorporado en el mismo proceso de investigación. “Se indaga al mismo tiempo que se interviene” (p. 496).

Según Roberts, citado en Hernández et al. (2014), en los diseños de Investigación Acción Participativa “(...) se resuelven una problemática o implementan cambios, pero en ello intervienen de manera más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada” (p. 501)

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado, los docentes de la institución educativa han participado desde la definición del problema, a través de jornadas pedagógicas donde se analizaron los problemas que

afectan la gestión escolar, priorizando aquellas relacionadas al monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente, que correspondan a las competencias propias del directivo y las condiciones de viabilidad para su resolución. Siendo el objeto de estudio, el plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente, se recogió de ellos, a través de la entrevista a profundidad, sus percepciones respecto a este tema y las formas cómo podrían ser resueltas, que luego han sido consideradas como parte del sustento de la alternativa priorizada para resolver el problema a través de la propuesta organizada en el trabajo académico, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como; la planificación adecuada del tiempo de los responsables de ejecutar el monitoreo y acompañamiento a la práctica docente; asimismo, rediseñar el plan de monitoreo contextualizado a la realidad de la IE, con un enfoque reflexivo y colaborativo en aras de mejorar los resultados, evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE.



## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN

#### 4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa “San Lorenzo” del Distrito de Barranca – San Lorenzo, Provincia Datan del Maraón, Región Loreto.

El Plan de Acción que se presenta es una propuesta de mejoramiento del liderazgo pedagógico de corto plazo, está sustentado en la información obtenida durante la etapa de diagnóstico y se relaciona con la propuesta de mejora o alternativa de solución propuesta. El Plan de Acción sirve para saber cuándo debemos ejecutar exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo que buscamos, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que necesitamos, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que debemos tomar para mejorar las que no están funcionando.

##### 4.1.1 Objetivos

###### **Objetivo general:**

Diseñar un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular de la Institución Educativa Pública “San Lorenzo” del distrito de Barranca - Provincia del Datem del Maraón, región Loreto.

###### **Objetivos específicos:**

OE1. Planificar estrategias a la implementación del proceso de monitoreo de la práctica docente

OE2. Planificar estrategias para el proceso de acompañamiento a la práctica docente.

OE3. Planificar estrategias para la evaluación de la práctica docente.

#### 4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE “San Lorenzo”. Detallamos a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de Acción.

- Marco Antonio Delgado Rosas director
- Carlos Valentín Holgado Velásquez sub director
- Rodolfo Rojas Machaca Coordinador Pedagógico
- Dorian José Alván Silvano Coordinador Pedagógico
- María Polo Valera de Amasifuen Coordinador Pedagógico

#### 4.1.3 Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del Plan de Acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

**Tabla N° 02**

#### **Objetivos específicos y acciones propuestas**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
OE1: Planificar la implementación del proceso de monitoreo de la práctica docente	La escasa implementación del proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación en los procesos de enseñanza aprendizaje	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo.</li> <li>2. Realizar reunión de coordinación y de revisión de los instrumentos de monitoreo.</li> </ol>

		<p>3. Elaboración del cronograma de monitoreo.</p> <p>4. Visita al aula para la toma de apuntes detallados de las evidencias del desempeño docente en los aspectos evaluados en las cinco rúbricas y análisis y calificación del desempeño observado.</p>
OE2: Planificar estrategias a para el proceso de acompañamiento de la práctica docente.	Inadecuadas estrategias para acompañamiento de la práctica docente.	<p>5. Jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en el acompañamiento.</p> <p>6. Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de desempeño con cada docente.</p> <p>7. Elaborar planes de mejora personal como estrategia de acompañamiento</p>
OE3: Plantear estrategias de evaluación de la práctica docente.	Escasas estrategias de evaluación de la práctica docente.	<p>8. Asesoría personalizada a los docentes.</p> <p>9. Retroalimentación y compromiso para la mejora continua.</p>

**1. Realizar jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo,** Los docentes recibirán de parte del directivo, orientaciones tendientes a lograr un buen nivel de comprensión de los objetivos, las actividades, los roles y funciones de cada uno, en otras palabras, en un espacio de coordinación y socialización se les concientizará respecto a sus necesidades formativas y sobre la importancia de la reflexión en la construcción individual y colectiva del saber pedagógico.

- 2. Se realizará una reunión de coordinación y de revisión de los instrumentos de monitoreo, acompañamiento y evaluación,** los docentes participantes adquirirán conocimientos suficientes sobre los aspectos que serán sujetos a monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica docente.
- 3. Se elaborará el cronograma de monitoreo, acompañamiento y evaluación,** de manera participativa en la cual intervendrán los docentes reunidos juntamente con el directivo.
- 4. Se efectuará 3 visitas al aula para toma de apuntes detallados de las evidencias del desempeño en los aspectos que se señalan en las rúbricas y análisis y calificación del desempeño observado,** en ella se precisarán los comportamientos que se dan en el aula a partir de observaciones directas que especifican los eventos o conductas que deben observarse y cómo estos deben ser registrados convenientemente. Mediante el recojo de información de lo que ocurre en el aula registradas sin modificarlo se hará la captación de los aspectos dinámicos del quehacer pedagógico de los docentes e interacciones de clases.
- 5. Jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en el monitoreo, acompañamiento y evaluación,** en esta actividad el directivo orientará a los docentes en la identificación de sus fortalezas y necesidades por mejorar en su desempeño pedagógico, estableciendo compromisos de mejora continua.
- 6. Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de desempeño con cada docente,** el directivo juntamente con los docentes compararán los resultados precisados por el directivo con los resultados de la autoevaluación de los propios docentes visitados, esta actividad buscará contribuir con la formación de los docentes, ayudándolos a conocer el grado de desarrollo de sus competencias y desempeños, a

identificar oportunidades de mejora en aspectos sustanciales de su práctica pedagógica.

7. **Se Elaborara planes de mejora personal como estrategia de acompañamiento,** se elabora planes para efectivizar el monitoreo personalizado
8. **Asesoría personalizada a los docentes,** se realizará acompañamiento interno y sistemático a los profesores en su quehacer pedagógico, generando una visión de asesoría pedagógica en la que se promueve el aprendizaje en el más alto nivel, mediante esta práctica el profesor asesorado admitirá al directivo aceptando que las retroalimentaciones constituyan un real aporte al mejoramiento de su labor docente. Esta actividad tendrá un carácter personalizado y cercano, logrará que los profesores incorporen en el aula estrategias que impactan directamente en el aprendizaje de los estudiantes, pues, estimulando el aprendizaje constante de los profesionales, se enriquecerá a toda la comunidad educativa.
9. **Retroalimentación y compromiso para la mejora continua,** se fijará retroalimentación al servicio de la mejora escolar el mismo que se realizará lo más pronto posible, posterior a cada una de las visitas de observación al aula, esta actividad tiene por finalidad generar un proceso de mejoramiento continuo, supone una instancia de conversación en la que el profesor del curso observado será un participante activo. Se realizará en un marco de cordialidad, profesionalismo y respeto a la labor docente, se comunicará a cada docente que este proceso se desarrollará de manera coherente con los estándares de desempeño, previamente acordados y socializados en función de la información levantada en la observación del aula y que el análisis se centre en las acciones observadas, no en atributos personales del profesor o en las intenciones que el observador interpretó de dichas acciones.

#### 4.1.4 Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones demanda el uso de determinadas técnicas e instrumentos, la calidad de estos condicionará el éxito de las acciones que ejecutaremos y por tanto el logro de los objetivos. Las técnicas e instrumentos nos servirán para el recojo y análisis de información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de Acción, se han seleccionado las siguientes.

**Tabla N° 03**

**Técnicas e instrumentos a utilizar**

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista
Observación	Guía de observación

**4.1.5 Recursos humanos y materiales**

Para la implementación de las actividades que se han señalado, es indispensable contar con determinados recursos humanos, técnicos y materiales. A continuación, se detallan los recursos que serán necesarios para la ejecución del Plan de Acción.

**Recursos humanos**

02 Directivos

03 Coordinadores pedagógicos

27 Docentes

**Recursos materiales**

Equipo multimedia

Fotocopiadora

Cámara fotográfica

Papel

Lapicero

#### 4.1.6 Presupuesto

Para el desarrollo de las acciones planteadas y asegurar el logro de los objetivos propuestos, se utilizarán recursos económicos, financiados a través de los recursos propios generados en la Institución Educativa “San Lorenzo”, para lo cual deberá incluirse en el Plan de Trabajo del Comité de Recursos Propios, además con financiamiento de la APAFA, para lo cual deberán incluirlo en su plan operativo anual.



**Tabla 3**

**Presupuesto**

<b>ACCIONES</b>	<b>BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO</b>	<b>FUENTES DE FINANCIAMIENTO</b>	
1. Realizar jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo, acompañamiento y evaluación en la IE	Cuaderno de notas	1	<b>30.00</b>	<b>Recursos propios</b>	
	Fichas	5			
	Lapiceros	5			
	Manuales	5			
	Papeles bond A4	25			
	Separatas	5			
2. Realizar reunión de coordinación y de revisión de los instrumentos de monitoreo, acompañamiento y evaluación en la IE.	Fichas	5	<b>50.00</b>	<b>Recursos propios</b>	
	Lapiceros	5			
	Manuales	5			
	Papeles bond A4	25			
	Separatas	5			
3. Elaboración del cronograma de monitoreo, acompañamiento y evaluación en la IE	Lapiceros	5	<b>50.00</b>	<b>Recursos propios</b>	
	Manuales auto instructivos	5			
	Papeles bond A4	25			
	Separatas	5			
4. Visita al aula para toma de apuntes detallados de las evidencias del desempeño docente en los aspectos evaluados en las seis rúbricas y	Cuaderno de notas	1	<b>50.00</b>	<b>Recursos propios</b>	
	Fichas	5			
	Lapiceros	5			

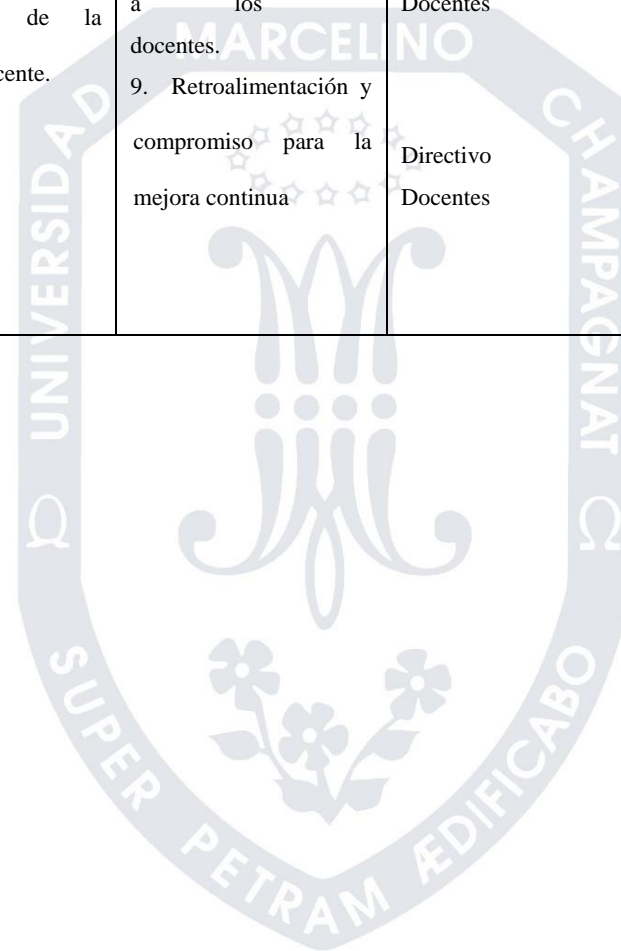


análisis y calificación del desempeño observado.				
5. Jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en el monitoreo, acompañamiento y evaluación.	Lapiceros Manuales auto instructivos Papeles bond A4 Separatas	5 5 25 5	<b>50.00</b>	<b>Recursos propios</b>
6. Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de desempeño con cada docente.	Cuaderno de notas Fichas Lapiceros	1 5 5	<b>50.00</b>	<b>Recursos propios</b>
7. Asesoría personalizada a los docentes.	Cuaderno de notas Fichas Lapiceros	1 5 5	<b>50.00</b>	<b>Recursos propios</b>
8. Retroalimentación y compromiso para la mejora continua.	Fichas Lapiceros Manuales auto instructivos Papeles bond A4 Separatas	5 5 5 25 5	<b>50.00</b>	<b>Recursos propios</b>
<b>TOTAL</b>			<b>S/380..00</b>	<b>Recursos propios</b>



	<p><b>OE2.</b> Planificar estrategias para el proceso de acompañamiento a la práctica docente.</p>	<p>revisión de los instrumentos de monitoreo.</p> <p>3. Elaboración del cronograma de monitoreo.</p> <p>4. Visita al aula para toma de apuntes detallados de las evidencias del desempeño docente en los aspectos evaluados en las cinco rúbricas y análisis y calificación del desempeño observado.</p> <p>5. Jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en el acompañamiento</p> <p>6. Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de</p>	<p>Docentes</p> <p>Directivo Docentes</p> <p>Directivo Docentes</p> <p>Directivo Docentes</p> <p>Directivo Docentes</p>	<p>monitoreo, acompañamiento y evaluación.</p> <p>Papel bond</p> <p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación.</p> <p>Cuaderno de notas.</p> <p>Fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación</p>		x			X	X	X			
--	--	--	---	--	--	---	--	--	---	---	---	--	--	--

		desempeño con cada docente.																	
		7. Elaborar planes de mejora personal como estrategia de acompañamiento	Directivo Docentes	Proyector separatas					X		x							X	
	<b>OE3.</b> Planificar estrategias a la evaluación de la práctica docente.	8. Asesoría personalizada a los docentes.	Directivo Docentes	Fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación					X	X	x	x						X	x
		9. Retroalimentación y compromiso para la mejora continua	Directivo Docentes	Fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación					x		x							x	



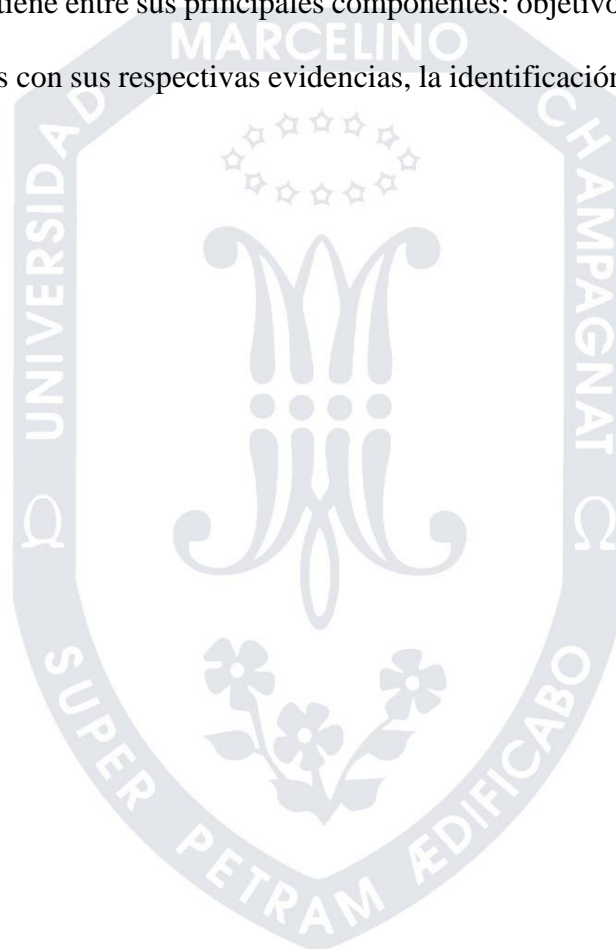
### 4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del Plan de Acción, nos permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 05 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

#### Tabla N° 05

#### Matriz de monitoreo y evaluación



OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
OE1: Planificar la implementación del proceso de monitoreo de la práctica docente	1. Realizar jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la IE	Porcentaje de docentes que participan activamente en la jornada.	100% de docentes participan activamente en la reunión.		X		Registro de asistencia.	Actividades diversas	Jornada de reflexión
	2. Realizar reunión de coordinación y de revisión de los instrumentos de monitoreo en la IE.	Porcentaje de docentes que participan activamente en la reunión.	90% de docentes participan activamente en la reunión.		X		Registro de asistencia.	Dificultad horaria	Empoderamiento de las rúbricas de observación
	3. Elaboración del cronograma de monitoreo en la IE	Porcentaje de docentes que participan activamente en la elaboración del cronograma.	90% de docentes participan activamente en la elaboración del cronograma.		X		Registro de asistencia.	Dificultad horaria	Cumplimiento del cronograma
	4. Visita al aula para toma de apuntes detallados de las evidencias del desempeño docente en los aspectos evaluados en las cinco rúbricas y análisis y	Porcentaje de docentes visitados en aula.	100 de docentes visitados en aula.		X		Fichas de monitoreo	Cruce de actividades	Cumplimiento con los procesos pedagógicos

	calificación del desempeño observado.								
OE2: Planificar estrategias para el proceso de acompañamiento de la práctica docente.	5. Jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en el acompañamiento.	Porcentaje de docentes que participan en la jornada de reflexión sobre los resultados obtenidos en el monitoreo, acompañamiento y evaluación.	90% de docentes participan en la jornada de reflexión.		X		Acta de reunión	Cruce de actividades	Cumplimiento de los compromisos
	6. Comparación de los resultados de la evaluación y autoevaluación de desempeño con cada docente	Porcentaje de docentes que participan en el proceso de comparación de los resultados de la evaluación.	100% de docentes participan en la jornada		X		Registro de asistencia	Cruce de actividades	Cumplimiento de las metas
	7. Elaborar planes de mejora personal como estrategia de acompañamiento	Porcentaje de docentes que participan en la elaboración de los planes de mejora	85% de docentes participan en la elaboración de los planes de mejora		X		Registro de asistencia	Dificultad horaria	Nivel de logro satisfactorio
OE3: Planificar estrategias de evaluación de la práctica docente.	8. Asesoría personalizada a los docentes.	Porcentaje de docentes que participan en la autoevaluación de desempeño con cada docente.	90 % de docentes serán asesorados en forma personalizada		X		Acta de compromiso.	Diversidad de criterios	Firmar compromiso de mejora

	9. Retroalimentación y compromiso para la mejora continua.	Porcentaje de docentes participantes en el proceso de retroalimentación y compromiso para la mejora continua.	100 % de docentes que participan en el proceso de retroalimentación				Acta de compromiso	Horario reducido	Compromiso de mejorar cada día
--	--	---	---	--	--	--	--------------------	------------------	--------------------------------





#### 4.4 Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que presentamos, ha sido sujeta de valoración en sus potencialidades, por medio del método de criterio de especialistas. Para ello, un especialista en gestión escolar y liderazgo pedagógico ha procedido a valorar la propuesta a través de la administración de la ficha de consulta, que contiene los siguientes aspectos de valoración: factibilidad, aplicabilidad, generalización, pertinencia, validez y originalidad.

##### 4.4.1 Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido los siguientes resultados:

**Tabla N° 06 Resultados de validación**

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Muy bueno	Bueno	Regular
Factibilidad	Viabilidad de aplicación del Plan de Acción que se presenta.		X	
Aplicabilidad	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros		X	
Generalización	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes		X	
Pertinencia	Correspondencia del Plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico		X	
Validez	Congruencia entre la propuesta del Plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.		X	

Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.		X	
--------------	---	--	---	--

Los resultados están en conformidad a los indicadores de evaluación establecidos en la ficha de autoevaluación y evaluación del informe de trabajo académico: Plan de acción para el liderazgo pedagógico, el cual ha sido brindado por el especialista responsable de la validación.



## REFERENCIAS

Ministerio de Educación del Perú (2015). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo Escuela. Lima: MINEDU

Robinson, V. y otros (2008). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 33

Krichesky, G. y Murillo, J. (2011). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 66

Secretaría de Educación Pública de México (2015). ELEMENTOS BÁSICOS PARA EL TRABAJO COLEGIADO, México.

COCOMA REYES, Alejandra, 2010. Reflexión de la práctica pedagógica: punto de convergencia para la resignificación de la enseñanza. Recuperado de <https://compartirpalabramaestra.org/blog/reflexion-de-la-practica-pedagogica-punto-de-convergencia-para-la-resignificacion-de-la-ensenanza>

Alarcón, R. (1991). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Bisquerra, R. (1989). Métodos de investigación educativa: Guía práctica. Barcelona: CEAC.

Eco, U (2003). Cómo se hace una tesis. Recuperado de

<http://www.terras.edu.ar/biblioteca/37/37EC-Umberto-CAP6La-redaccion-definitiva.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill Education.

Latorre Ariño, M. (2014). Diseño curricular por capacidades y competencias en la Educación Superior. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.

Pacheco, A. (2012). Estrategias metacognitivas y rendimiento en Metodología del Aprendizaje e Investigación de los estudiantes del I ciclo de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de Ingeniería (Tesis de Maestría).



## APÉNDICES

### Apéndice 1

#### Matriz de consistencia

**TÍTULO:** MONITOREO , ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SAN LORENZO” DEL DISTRITO DE BARRANCA , PROVINCIA DEL DATEM DEL MARAÑON, REGIÓN LORETO .

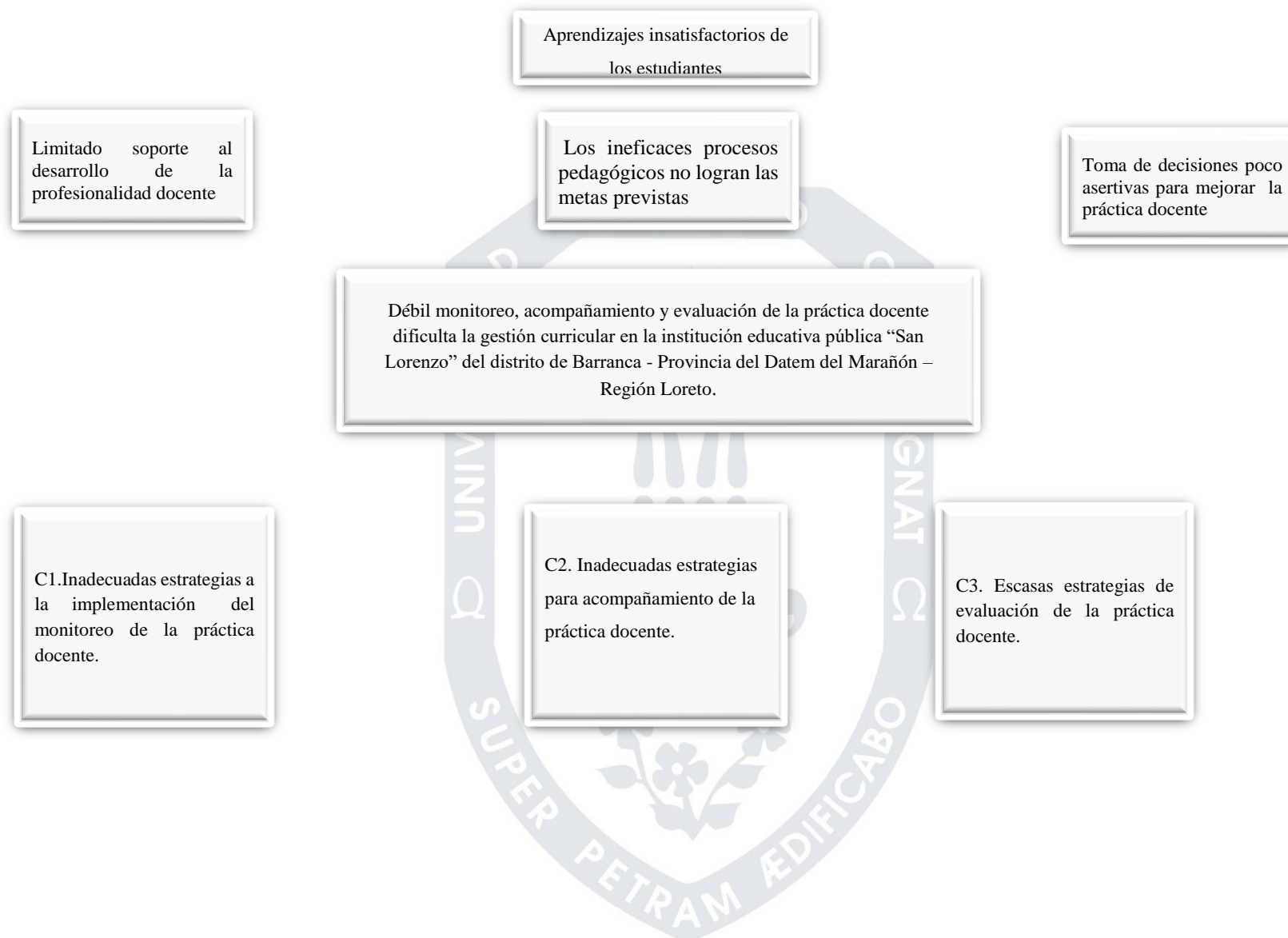
Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivos específicos	Método
Débil monitoreo , acompañamiento y evaluación de la práctica docente dificulta la gestión curricular en la institución educativa pública	¿De qué manera el adecuado monitoreo , acompañamiento y evaluación de la práctica docente permite mejorar la gestión curricular de la institución educativa	Propuesta de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular en la institución educativa	Diseñar un plan de monitoreo , acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular de la institución educativa	<b>OE1.</b> Planificar estrategias a la implementación del proceso de monitoreo de la práctica docente. <b>OE2.</b> Planificar estrategias para el proceso de acompañamiento a la práctica docente.	<b>Enfoque:</b> Investigación cualitativa. <b>Tipo:</b> aplicada. <b>Diseño:</b> investigación acción participativa. <b>Técnicas:</b> Entrevista semiestructurada. <b>Instrumentos:</b> Guía de entrevista.

<p>“San Lorenzo” del distrito de Barranca, provincia del Datem del Maraón , Región Loreto</p>	<p>pública “San Lorenzo” del distrito Barranca - Provincia Datem del Maraón – Región Loreto</p>	<p>pública “San Lorenzo” del distrito de Barranca , provincia del Datem del Maraón,región Loreto.</p>	<p>pública “San Lorenzo” del distrito de Barranca - Provincia del Datem del Maraón, región Loreto.</p>	<p><b>OE3.</b> Planificar estrategias para la evaluación de la práctica docente.</p>	<p><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b> Establecimiento de categorías y subcategorías a partir de la entrevista.</p>
---	---	---	--	--	--



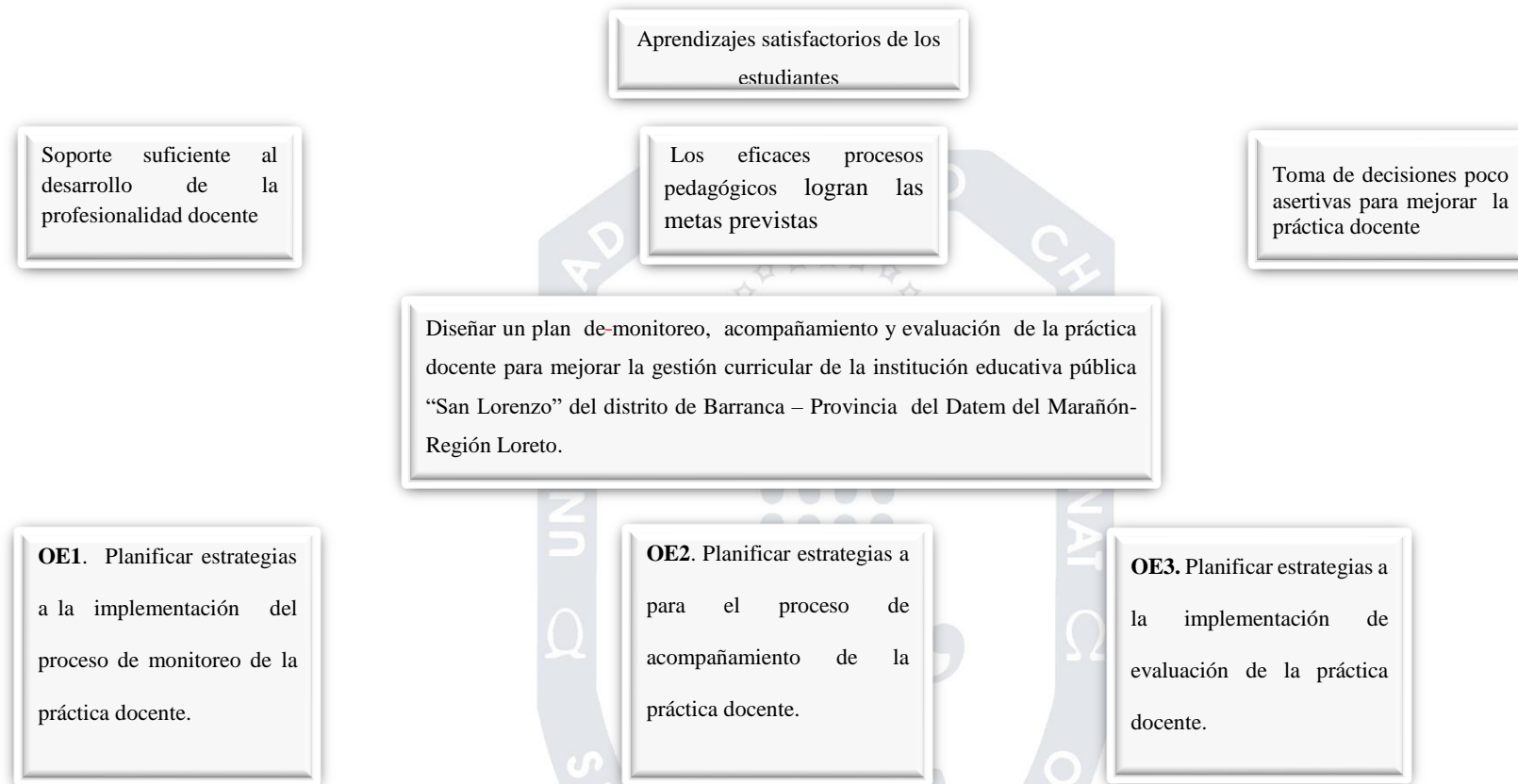
## Apéndice 2

### Árbol de problemas



### Apéndice 3

#### Árbol de objetivos





## Apéndice 4

### Instrumentos

#### GUÍA DE ENTREVISTA

#### **ENTREVISTA PARA DOCENTES:**

Estimado docente:

A continuación, encontrará algunas preguntas sobre gestión del monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para el logro de los aprendizajes de los estudiantes en el de la institución educativa pública “San Lorenzo”. Le pedimos que responda con la mayor sinceridad.

Complete los siguientes datos:

Nombre del docente entrevistado:

.....

Fecha: ...../...../.....

#### **CATEGORÍA: MONITOREO**

Pregunta 1: ¿Consideras que es necesario realizar monitoreo a los docentes?

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

Pregunta 2: ¿De qué manera recomiendas que debería ser el monitoreo a los docente?

.....  
.....

.....  
.....

Pregunta 3: ¿Qué aspectos consideras que deben tomarse en cuenta durante la observación de aula?

**CATEGORÍA: ACOMPAÑAMIENTO**

Pregunta 4: ¿Consideras que es necesario realizar acompañamiento a los docentes?

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

Pregunta 5: ¿De qué manera recomiendas que debería ser el acompañamiento a los profesores de la IE?

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

Pregunta 6: ¿Qué habilidades debería tener un director para la implementación de la estrategia de acompañamiento?

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

**CATEGORÍA: EVALUACIÓN DOCENTE**

Pregunta 7: ¿Por qué consideras importante la evaluación a los docentes de la IE San Lorenzo”?

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

Pregunta 8: ¿Qué criterios deberían tenerse en cuenta para una evaluación válida?

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

Pregunta 9: ¿Además de la observación, indique otras formas en las que se pueden recoger evidencias del desempeño docente?

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

Pregunta 10: En los sistemas de evaluación a los docentes ¿Qué y cómo debe evaluárseles?

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







