

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN EL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL EN LA COMPETENCIA CONSTRUYE SU CORPOREIDAD EN LOS ESTUDIANTES DEL II CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1709 “NIÑO JESUS” DEL DISTRITO DE RÁZURI, PROVINCIA DE ASCOPE, UGEL ASCOPE – LA LIBERTAD.

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

GUTIERREZ GARCIA, Luz Elvira

La Libertad - Perú

2018

Índice

Introducción.....	1
1. Identificación de la Problemática.....	3
1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE.....	3
1.2 Formulación del problema identificado.....	4
2. Diagnóstico:.....	8
2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados	8
2.1.1 Resultados cuantitativos	8
2.1.2 Resultados cualitativos	9
2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio, los Procesos de la IE., Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo.....	9
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.....	13
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución.....	16
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada.....	19
5.1 Marco Conceptual.....	19
5.1.1 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación pedagógica.....	19
5.1.1.1 Monitoreo Pedagógico.....	19
5.1.1.1.1. Estrategias de monitoreo.....	19
5.1.1.1.2 Instrumentos para el monitoreo pedagógico.....	21
5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico.....	22
5.1.1.2.1 Definición.....	22
5.1.1.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico.....	22
5.1.1.3 Evaluación del desempeño docente.....	23
5.1.1.3.1 Definición.....	23
5.1.1.3.2 Tipos de evaluación.....	24
5.1.1.4 Área Curricular Personal Social.....	24
5.1.1.5. Corporeidad.....	26
5.1.1.6. Construye su corporeidad.....	27
5.1.1.7. Psicomotricidad.....	27
5.1.3 Convivencia escolar.....	28
5.1.3.1. Interacciones positivas.....	30

5.2. Experiencia Exitosa.....	31
6. Diseño de Plan de Acción	33
6.1 Objetivos.....	33
6.1.1 Objetivo general.....	33
6.1.2 Objetivos específicos.....	33
6.2 Matriz del Plan de Acción.....	33
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	37
8. Presupuesto.....	41
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción.....	42
10. Lecciones Aprendidas.....	44
Referencias.....	45

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Árbol de Problemas.....</i>	<i>7</i>
<i>Figura 2. Cuadro de Análisis de Resultados del Diagnóstico.....</i>	<i>12</i>
<i>Figura 3. Caracterización del Rol como líder Pedagógico.....</i>	<i>15</i>
<i>Figura 4. Enfoques del área Personal Social</i>	<i>26</i>
<i>Figura 5. Aspectos básicos de la corporeidad.....</i>	<i>27</i>
<i>Figura 6 Ventajas de la psicomotricidad en el desarrollo del niño</i>	<i>28</i>
<i>Figura 7 Matriz del Plan de Acción</i>	<i>36</i>
<i>Figura 8 Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 9 Riesgos y Medidas a adoptarse.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 10 Presupuesto del Plan de Acción.....</i>	<i>41</i>

Introducción

El Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico implementado por el Ministerio de Educación a nivel nacional y ejecutado por el Programa de Formación en Servicio del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, ha contribuido en fortalecer las competencias y capacidades directivas en favor de más y mejores aprendizajes

El presente Plan de Acción tiene como fundamento el problema referido a los bajos niveles de logros de aprendizaje en el área de Personal Social, en la competencia “Construye su corporeidad” en los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 Niño Jesús, sección 5 años, aula roja, distrito de Rázuri, UGEL-.Ascope. Teniendo en cuenta el concepto de motricidad gruesa como la habilidad que el niño va adquiriendo, para mover armoniosamente los músculos de su cuerpo, mantener el equilibrio, además de adquirir agilidad, fuerza y velocidad en sus movimientos y que normalmente es adquirida y luego de haber realizado los monitoreos necesarios se establece que a los niños del jardín les falta desarrollar o tienen dificultad en algunas destrezas que a la larga van a perjudicar el desarrollo de su aprendizaje en todas las áreas, es esta razón lo que ha motivado la elaboración del presente trabajo académico con la finalidad de buscar alternativas de solución y lograr que los educandos superen este problema y se logre que sus niveles de rendimiento escolar mejoren y sean óptimos.

El proceso del MAE docente cristalizado en el plan del mismo constituye un factor de vital importancia en el logro de su éxito al tratar de conseguir, de esta forma, elevar el rendimiento o desempeño de los estudiantes, sobre todo en el área Personal Social, específicamente en la competencia construye su corporeidad. Por tanto, el presente trabajo académico es presentado mediante el diseño del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación al docente, ha sido elaborado teniendo en cuenta el diagnóstico de la situación educacional de los estudiantes y los parámetros y diseño establecidos por el Ministerio de Educación (MINEDU). Este Plan de MAE se elaboró con el fin de garantizar que se brinden los espacios necesarios a las actividades motrices dándole la debida importancia ya que el niño aprende a través del movimiento, motivando así que los estudiantes alcancen el control de su propio

cuerpo para que luego alcance todas las posibilidades de acción y expresión que le sea posible.

Este trabajo académico consta de diez acápite el primero se inicia con la identificación de la problemática; en la cual se determina la caracterización del contexto socio-cultural de la IE y se formula, luego, el problema priorizado. inmediatamente, el segundo acápite describe el diagnóstico; donde se analizan los resultados cuantitativos y cualitativos de los instrumentos aplicados y se determina la relación del problema con la visión de cambio de los procesos de la IE, los compromisos de gestión escolar y el Marco del Buen Desempeño Directivo. Luego en el tercer acápite se describe la caracterización del rol como líder pedagógico; donde se vinculan las dimensiones del líder, según Viviane Robinson, con cada una de las causas del problema y se logra así plantear propuestas viables para contribuir a la solución del problema priorizado.

Asimismo, en el cuarto acápite se aborda el planteamiento de la alternativa de solución, donde se establece la mejor estrategia para revertir el problema que aqueja a la IE; seguidamente, se considera la sustentación de la alternativa de solución priorizada; donde se considera el marco teórico que respalda la propuesta de solución planteada. En el quinto acápite se hace mención al marco conceptual del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, así como del área curricular comprometida, el enfoque y la competencia relacionada al problema a tratar y sustentada con algunas experiencias exitosas al respecto. En el sexto acápite se plantea el diseño del Plan de Acción; donde se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, así como la matriz del Plan de Acción.

En el séptimo acápite, se desarrolla el Plan de Monitoreo y Evaluación; con su respectiva Matriz en la cual se describen sus componentes. En el octavo acápite se plantea el aspecto financiero, es decir se presenta el presupuesto, donde se consigna el origen de la fuente de financiamiento para la buena marcha del Plan de MAE. En el noveno acápite se describe el proceso de elaboración del Plan de Acción tomando como referentes los módulos abordados durante el proceso de formación, en el décimo acápite se presenta las lecciones aprendidas durante el desarrollo de todo el presente Plan de Acción, concluyendo la presentación del presente trabajo académico con las referencias bibliográficas.

1. Identificación de la Problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la Institución Educativa Inicial N° 1709 “Niño Jesús”

En Puerto Malabrigo, capital del Distrito de Rázuri, provincia de Ascope se encuentra ubicada la Institución Educativa Inicial N° 1709 Niño Jesús” en la calle Miguel Grau N° 450. El local de dicha Institución es de propiedad del Ministerio de Educación, está construido en su totalidad con material noble, el área total es de aproximadamente 380 metros cuadrados, es un terreno plano y salitroso. Cuenta con tres ambientes construidos específicamente para aulas y una dirección que pese a no reunir las condiciones necesarias cumple las funciones de aula, desde hace 10 años.

Puerto Malabrigo, se encuentra ubicado a 70 km de Trujillo y se puede acceder viajando en bus o en colectivo, es conociendo internacionalmente por que se caracteriza por tener la ola izquierda perfecta más larga del mundo, por ello anualmente se lleva a cabo el Campeonato Mundial de Tabla Hawaiana que atrae a turistas del Perú y del Mundo, practicantes de deportes acuáticos como el surf y otros, cuenta con los servicios de agua potable, desagüe, luz eléctrica, telefonía móvil y señal de cable tv. La principal actividad económica de este hermoso Puerto es la pesca tanto artesanal como industrial. Puerto Malabrigo también es conocido por su rica gastronomía basada en productos que nos brinda el mar; platos como la causa en lapa, el chinguirito de raya, el cangrejo reventado, sudado de tramboyo, tortilla de raya y su popular cebiche son los preferidos por quienes visitan este acogedor pueblo; siendo también esto una fuente de trabajo para algunas madres de familia.

La demanda de los padres de familia está orientada a que los niños aprendan a leer y escribir, demanda que genera muchas complicaciones en la Institución Educativa ya que los padres de familia consideran que esta debe ser la meta y al no acceder a sus pedidos ellos retiran a los niños y los llevan a la escuela particular cuando cumplen cinco años y acceden a la primaria. La comunidad cuenta con dos Instituciones Educativas Inicial de gestión Particular de igual manera otra de gestión estatal, dos Instituciones del nivel primario “Víctor Ciudad Ávila” y “Marina Bejarano Martell” un Colegio Secundario “José Andrés Rázuri”.

La Institución Educativa brinda atención a niños del II Ciclo de Educación Básica Nivel Inicial cuyas edades fluctúan de 3 a 5 años, se caracteriza por ser polidocente cuenta con cuatro docentes nombradas, entre las que se encuentra la directora quien ha sido designada y tienen aula a cargo, se cuenta también con dos auxiliares de educación contratadas y un personal de servicio, hay una población escolar en el de 85 estudiantes entre niños y niñas matriculados y distribuidos en 4 secciones. Conforman la asociación de padre de familia 82 padres. Los docentes de la IE se caracterizan por ser activas, son asertivas al recibir las sugerencias de la directora, son muy empáticas con los padres de familia. La cultura escolar se caracteriza por tener prácticas pedagógicas tradicionales, en las que impera la improvisación, los padres de familia se preocupan por impulsar actividades con poco sentido para el desarrollo de los niños, lo que resulta ser producto de su bajo su nivel cultural.

A nivel de comunidad se cuenta con el apoyo directo de las organizaciones externas como Municipalidad, Sub prefectura, Centro de Salud, Parroquia APROCHICAMA y otros con quienes se mantienen buenas relaciones amicales, de trabajo, de coordinación y de apoyo. También contamos con las organizaciones internas a la IE como APAFA, CONEI, QALI WARMA, quienes promueven la participación de toda la comunidad educativa desde su ámbito, buscando siempre alcanzar un solo objetivo que es el logro de mejoras de aprendizajes en nuestros estudiantes.

1.2 Formulación del Problema Identificado

El problema priorizado es “Bajo nivel de logros de aprendizaje en la competencia construye su corporeidad del área de Personal Social, de los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 Niño Jesús, Distrito de Razuri, provincia de Ascope - UGEL- Ascope.

Luego de la identificación de la problemática y a partir de la técnica del árbol de problemas se pudieron identificar las siguientes causas ,la primera de ellas referida a la falta de manejo de una adecuada secuencia didáctica para el desarrollo de la competencia y en relación con el área Personal Social, esta situación responde a la falta de interés de las docentes por capacitarse y por otro lado en el limitado

conocimiento y manejo de las guías emitidas por el Ministerio de Educación a través de las cuales se brinda orientación a las docentes, esta situación se encuentra directamente vinculada con el factor de la gestión del currículo –competencias profesionales. Trae como resultado que los estudiantes alcancen bajos niveles de logro en sus resultados producto del desinterés de estos frente a las sesiones de aprendizaje por ello es de vital importancia implementar las comunidades profesionales de aprendizaje.

La segunda causa del problema es el inadecuado y escaso proceso de monitoreo y acompañamiento a las docentes, puesto que la directora debe cumplir con las actividades administrativas y también tiene aula a cargo lo que le dificulta hacer el seguimiento al docente de manera frecuente. El factor relacionado con esta causa es la gestión del MAE específicamente con la planificación (propósito y condiciones). Al no haber un acompañamiento planificado y sistemático, las docentes evidencian prácticas pedagógicas tradicionales, rutinarias y no significativas producto de la improvisación de su actuar. El camino a seguir para dar solución a esta situación, es la implementación y ejecución eficaz del Plan de Monitoreo y Acompañamiento.

La tercera causa es el desconocimiento del Enfoque del Área Curricular Personal Social por parte de las docentes, el factor que Leithwood propone y que se relaciona a esta causa es la gestión curricular específicamente con las capacidades profesionales del docente. Lo cual está generando que no se evidencie en las docentes los conocimientos en los fundamentos y orientaciones del área y también que no se evidencia el enfoque del área en la planificación de sesiones. Nuevamente, le corresponde al docente empoderarse del conocimiento del uso de estrategias adecuadas. Y, como última causa en lo que a convivencia se refiere tenemos a niños que presentan reacciones agresivas producto de las situaciones de violencia que muchas veces vivencian en sus casas. y frente a las cuales las docentes desconocen cómo actuar, el factor asociado es la de la gestión de la convivencia relacionado directamente con la gestión de normas de convivencia y medidas reguladoras. Esto produce un clima o ambiente en donde los niños evidencian baja auto estima. Esta situación puede revertirse brindando asesoría y acompañamiento al docente con las estrategias adecuadas para manejar las situaciones de conflicto entre los estudiantes. Para poder atender a estas causas identificadas por la comunidad educativa, es necesario considerar las fortalezas institucionales, entre ellas se menciona la formación por vocación del docente, la organización interna de la comunidad

educativa que cuenta con órganos que son capaces de liderar y responsabilizarse por la solución del problema priorizado; además, se cuenta con la colaboración eficaz de aliados externos quienes brindarán sus locales institucionales y sus actividades diarias como oportunidades de aprendizaje pertinentes, y así poder coadyuvar a superar al nivel insatisfactorio de logros académicos en los estudiantes.

A continuación se presenta el árbol de problemas en el que se diagrama el problema, las causas y efectos.

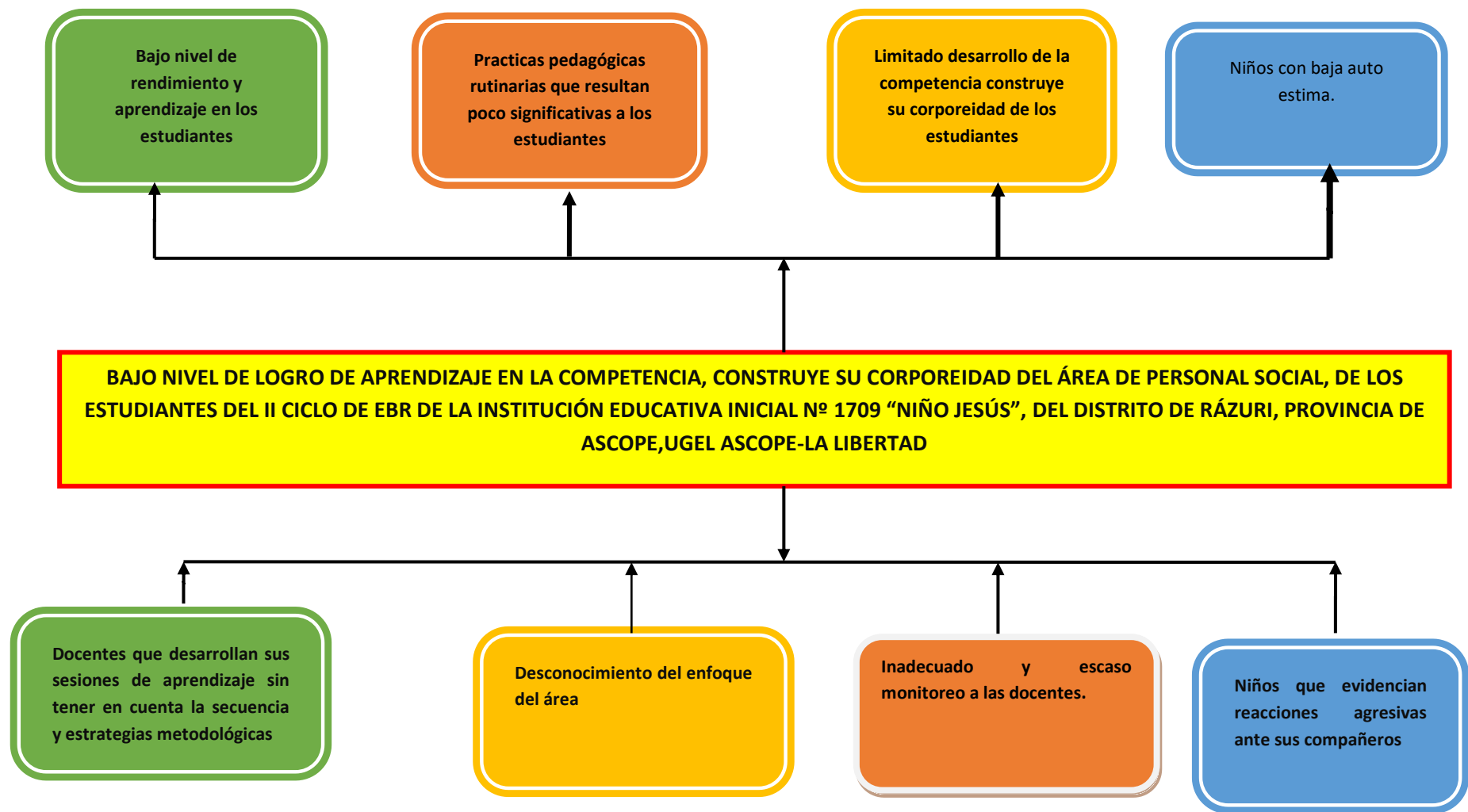


Figura 1. Árbol del Problema.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos Aplicados

2.1.1 Resultados cuantitativos. Para obtener los resultados cuantitativos se aplicó la ficha de monitoreo a tres docentes de la Institución Educativa, esta ficha contiene tres aspectos cada uno con sus respectivos indicadores e ítems, los mismos que permitieron recoger la información referida a cada una de las causas que generan la problemática identificada.

Con respecto a la aplicación de la secuencia didáctica adecuado para el desarrollo del área Personal Social se puede mencionar que el 66% están en el nivel de inicio y solo una docente con el 37% se ubica en el nivel proceso, evidenciándose así la necesidad de reforzar esta competencia profesional de las docentes, a partir de la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje y la ejecución de talleres o participación en eventos organizados por el MINEDU a través de PERU EDUCA. Con respecto al manejo del enfoque del área Personal Social, se evidencia que el 66% se encuentra en inicio y el 37 % en logrado, haciéndose necesario que las maestras responsables del ciclo requieren asistir a talleres y/o analizar material bibliográfico a través de las comunidades profesionales de aprendizaje.

Con respecto a la cuarta causa referida a las reacciones agresivas de los estudiantes durante el desarrollo de las sesiones se ha podido recoger que las maestras necesitan conocer sobre estrategias para el manejo de conflictos en el aula y nuevamente el 66% se ubica en el nivel de inicio y el 37 % restante es decir una docente en el nivel de proceso, haciéndose necesario que se trabajen de manera colegiada temas referidos a manejo de conflictos en el aula específicamente con niños menores de 5 años que es la edad de los estudiantes en la Institución Educativa.

Estos resultados nos permiten afirmar que las docentes no manejan una secuencia didáctica adecuada para el desarrollo del área ,también evidencia desconocimiento del enfoque y tampoco manejan estrategias frente al manejo de situaciones agresivas entre estudiantes, se sugiere la capacitación a través de las comunidades profesionales de aprendizaje y la organización de mini talleres a cargo de especialistas en el tema.

2.1.2 Resultados cualitativos. Luego de la aplicación de la guía de entrevistas a las docentes se obtuvieron los siguientes resultados: sostienen que con respecto a las acciones de monitoreo acompañamiento y evaluación estos nos son muy alentadores debido a que la directora tiene aula a cargo. Normalmente se ejecutan tres visitas al año, pero no se socializa previamente el instrumento que será aplicado, tampoco se desarrolla un proceso de reflexión crítica sobre el desempeño docente y muchos menos se realiza una asesoría personalizada o grupal que permita superar las dificultades identificadas en el monitoreo.

Para cambiar esta situación se debe aplicar un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que se adecúe a la realidad circunstancial del directivo-docente, donde su horario de trabajo en aula pueda ser flexible y cambiante a fin de poder acompañar y monitorear al resto de docentes en la institución educativa.

2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio, los Procesos de la Institución Educativa, los compromisos de gestión escolar y el MBDDirectivo.

El problema priorizado y tema central del presente trabajo es el bajo nivel de logro de aprendizaje en la competencia, construye su corporeidad del área de Personal Social, de los estudiantes del II ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 “Niño Jesús”, del distrito de Rázuri, provincia de Ascope, UGEL Ascope-La Libertad. Para poder llevar a cabo un diagnóstico riguroso de este problema se han usado instrumentos cuantitativos y cualitativos. Los resultados cuantitativos obtenidos luego permiten señalar que las docentes de la Institución presentan dificultad en la aplicación de una secuencia didáctica adecuada y pertinente para el desarrollo del área Personal Social, así también los resultados ponen en evidencia que las docentes desconocen el enfoque del área y que no manejan estrategias para manejar situaciones en las que los estudiantes presentan situaciones agresivas en el aula evitando así el desarrollo de destrezas motoras en sus estudiantes originando así bajo nivel de logro en la competencia construye su corporeidad.

Esto se debe a que las docentes no han sido debidamente capacitadas ni monitoreadas permanentemente, tampoco se ha realizado un trabajo colegiado para fortalecer sus capacidades. El problema priorizado se relaciona con los procesos

Institucionales -(PO03.1), Desarrollar el trabajo colegiado, PO.02 Preparar las condiciones para la gestión de los aprendizajes, (PO.03) Fortalecer el Desempeño Docente en los sub niveles (PO03.1) Desarrollar el acompañamiento pedagógico y PO03.3 realizar acompañamiento pedagógico .PO.05 Gestión de la Convivencia escolar y la participación – PO05.1 Promover la convivencia escolar.

En lo que respecta a los compromisos de gestión que no se están realizando podemos afirmar que son el 4to Compromiso de Gestión Escolar: Acompañar y Monitorear la práctica pedagógica en la Institución Educativa, el Compromiso, el 3er Compromiso: Cumplimiento de la calendarización planificada. Con respecto a las competencias del Marco buen desempeño directivo, el problema se relaciona de igual manera con la competencia 6 “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje así también con la Competencia 1, conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.

De los resultados cualitativos se puede afirmar que las docentes manifiestan que el monitoreo se ha venido realizando de manera escasa y que responde a que la directora tiene aula a cargo y le resulta imposible cumplir a cabalidad con esta función Normalmente se ejecutan tres visitas al año, pero no se socializa previamente el instrumento que será aplicado , tampoco se desarrolla un proceso de reflexión crítica sobre el desempeño docente y muchos menos se realiza una asesoría personalizada o grupal que permita superar las dificultades identificadas en el monitoreo

PROBLEMA	Diagnóstico (Conclusiones)	Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se está realizando?	¿Qué competencias del MBDDirectivo se encuentran implicados?
Bajo nivel de logro de aprendizaje en la competencia, construye su corporeidad del área de Personal Social, de los estudiantes del II ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 “Niño Jesús”, del distrito de Rázuri, provincia de Ascope, UGEL Ascope-La Libertad	Resultados cuantitativos: Con respecto a la aplicación de la secuencia didáctica adecuado para el desarrollo del área Personal Social se puede mencionar que el 66% están en el nivel de inicio y solo una docente con el 37% se ubica en el nivel proceso, evidenciándose así la necesidad de reforzar esta competencia profesional de las docentes, a partir de la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje y la ejecución de talleres o participación en eventos organizados por el MINEDU a través de PERU EDUCA. Con respecto al manejo del enfoque del área Personal Social, se evidencia que el 66% se encuentra en inicio y el 37 % en logrado, haciéndose necesario que las maestras responsables del ciclo requieran asistir a talleres y/o analizar material bibliográfico a través de las comunidades profesionales de aprendizaje. Con respecto a la cuarta causa referida a las reacciones agresivas de los estudiantes durante el desarrollo de las sesiones se ha podido recoger que las maestras no manejan estrategias para el manejo de conflictos en el aula y nuevamente el 66% se ubica en el nivel de inicio y el 37 % restante es decir una docente en el nivel de proceso, haciéndose necesario que se trabajen de manera colegiada temas referidos a manejo de conflictos en el aula específicamente con niños menores de 5 años que es la edad de los estudiantes en la Institución Educativa. Estos resultados nos permiten afirmar que las docentes no manejan una secuencia didáctica adecuada para el desarrollo del área ,también	-(PO03.1), Desarrollar el trabajo colegiado PO.02 Preparar las condiciones para la gestión de los aprendizajes. (PO.03) -Fortalecer el Desempeño Docente en los sub niveles (PO03.1) Desarrollar el acompañamiento pedagógico y PO03.3 realizar acompañamiento pedagógico .PO.05 Gestión de la Convivencia escolar y la participación – PO05.1 Promover la convivencia escolar.	4to Compromiso de Gestión Escolar: Acompañar y Monitorear la práctica pedagógica en la Institución Educativa” 3er Compromiso: Cumplimiento de la calendarización planificada.	Competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos...a través del acompañamiento...a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. Competencia 1, conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, clima escolar, características de los estudiantes y su entorno.

	evidencia desconocimiento del enfoque y tampoco manejan estrategias frente al manejo de situaciones agresivas entre estudiantes, se sugiere la capacitación a través de las comunidades profesionales de aprendizaje y la organización de mini talleres a cargo de especialistas en el tema .			
	Resultados cualitativos: - Luego de la aplicación de la guía de entrevistas a las docentes se obtuvieron los siguientes resultados: sostienen que con respecto a las acciones de monitoreo acompañamiento y evaluación estos nos son muy alentadores debido a que la directora tiene aula a cargo. Normalmente se ejecutan tres visitas al año, pero no se socializa previamente el instrumento que será aplicado , tampoco se desarrolla un proceso de reflexión crítica sobre el desempeño docente y muchos menos se realiza una asesoría personalizada o grupal que permita superar las dificultades identificadas en el monitoreo	-PE.03 .1 Monitorear el desarrollo de los procesos de la Institución Educativa. PO.04.3 Realizar el acompañamiento integral	Educativa	-

Figura 2. Cuadro de Análisis de Resultados del Diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos y las Dimensiones del Liderazgo según Viviane Robinson, es pertinente que los directivos se empoderen de elementos que sirvan para consolidar su liderazgo pedagógico como factor primordial en la mejora de la calidad de la educación, así mismo consolidará el liderazgo directivo como una variable relevante o importante para elevar la calidad de los aprendizajes, lo que va a reforzar la importancia del trabajo colaborativo, que debe estar establecido como política institucional para conjugar los esfuerzos de directivos y docentes en el logro de aprendizajes de calidad.

El rol que desempeña un líder pedagógico contiene diferentes dimensiones, cinco para ser exactos según Robinson, la primera denominada establecimiento de metas y expectativas; esta dimensión tiene gran importancia ya que sin ella el trabajo del directivo no tendría un punto de llegada, esta dimensión incluye que el líder pedagógico asegure el trazar metas y expectativas de la IE con todos los integrantes de la comunidad educativa, con quienes debe mantener una comunicación clara y eficaz como también el saber involucrar a todos en el proceso de enseñanza.

La segunda dimensión es la dotación y uso de los recursos estratégicos; debido a que en la construcción del aprendizaje del educando el empleo correcto de recursos tanto materiales como humanos y elementos estratégicos y educativos es imprescindible, el directivo es el llamado a proporcionar estos insumos al docente y estudiante. En referencia a esta dimensión el Directivo debe de asegurar los recursos y su distribución con propósitos instruccionales. El manejo estratégico de los recursos incluye elementos como la contratación oportuna de personal calificado sea docente, auxiliares de educación u otros. En esta dimensión y en relación al problema, se plantea recoger información en forma contextualizada sobre los kits de psicomotricidad que han sido distribuidos por UGEL y que no se están utilizando en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Es necesario difundir su utilidad para fomentar el uso adecuado de los materiales educativos para tomar decisiones que favorezcan los aprendizajes significativos y de calidad.

La planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo es la tercera dimensión contemplada por Robinson; esta se materializa cuando el directivo tiene participación en cuatro elementos fundamentales: se involucra constantemente

en temas clave para la enseñanza como por ejemplo la metodología que vienen utilizando las docentes para lograr aprendizajes significativos en sus estudiantes en la competencia construye su corporeidad, trabajar junto a sus docentes la programación que se ejecutará no solo las revisa sino que colabora para mejorarla, asegurando el logro de las metas de aprendizaje , en este caso en el área de Personal Social. Igualmente en esta dimensión, se considera retroalimentar a las docentes en base a un monitoreo, acompañamiento y evaluación continuo, para que de esta forma puedan superar sus errores al generar espacios de reflexión y retroalimentación formativa positiva en los docentes, esto quiere decir que la retro alimentación no solo debe servir para decirle al docente que corrija la calidad de su desempeño sino también para hacerle ver sus aciertos y así estimularlos para hacer las cosas cada vez mejor.

La penúltima dimensión promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores y su desarrollo profesional; esta dimensión es la que más impacto tiene en el interior de la Institución Educativa, el directivo debe ser el encargado de difundir y promover las comunidades de aprendizaje que permitan la reflexión sobre su práctica pedagógica en cuanto al desarrollo psicomotor de los niños y niñas promoviendo la formación y auto formación docente a través de los programas de capacitación sean virtuales o presenciales. El trabajo colaborativo es muy importante y necesario pues fortalece las relaciones interpersonales para la mejora de la práctica pedagógica

La quinta y última dimensión de Robinson denominada asegurar un ambiente ordenado, seguro y de soporte; se refiere a que el directivo debe plantear un entorno donde el estudiante encuentre seguridad emocional y física, respeto, calor humano, afecto y orden y solo así va a lograr con mayor facilidad los aprendizajes propuestos. Esta dimensión no solo atañe a los estudiantes sino también a las docentes. Es muy importante que ellos trabajen sin presiones externas e interrupciones y es el directivo el gestor y encargado de asegurar este tipo de ambientes en toda su IE.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas	- Trazar metas importantes y expectativas de la IE a todos los integrantes de la comunidad educativa. - Trazar las metas con claridad y en consenso; metas compartidas centradas en el aprendizaje satisfactorio en la competencia construye su corporeidad en el área de Personal Social.	-Porque algunos estamentos como los PPFF y algunas autoridades desconocen estas metas de la IE. Para que todos las conozcan, se identifiquen con ellas y contribuyan a lograrlas. -Para que el porcentaje de alumnos que logren aprendizajes significativos en el área de Personal Social competencia construye su corporeidad sea al 100%
Uso estratégico de los recursos	- Empleo correcto de recursos tanto materiales como humanos y elementos estratégicos y educativos. - Contratación oportuna de personal calificado sea docente, auxiliares de educación u otros. - Conocer las causas y consecuencias del no uso o uso inadecuado de los kits de psicomotricidad. - Implementar talleres sobre el uso correcto de las herramientas pedagógicas (Rutas del Aprendizaje) dirigido a las docentes y de la Guía de Psicomotricidad	- Porque es importante asegurar que los estudiantes dispongan de los recursos y materiales oportunamente y en buen estado y sean utilizados responsablemente en el proceso enseñanza aprendizaje y que permita alcanzar las metas de aprendizaje trazadas y el desarrollo de la psicomotricidad. - Para que con el uso correcto del material educativo se despierte en el educando el entusiasmo e interés por el aprendizaje y mejorar el desarrollo de la psicomotricidad - Para que, los medios y materiales cumplan su fin pedagógico previsto
Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	-Implementar jornadas de reflexión con los docentes. -Retroalimentar a los docentes en base a un acompañamiento y monitoreo continuo	-Porque los docentes no reflexionan sobre el proceso de aprendizaje de sus estudiantes. Para que intercambien opiniones, puntos de vista y brinden alternativas de solución al respecto dentro de un marco de trabajo colegiado. -Porque los docentes reinciden en los mismos errores de programación y desconocen estrategias didácticas adecuadas para el área
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros	-Gestionar capacitaciones de actualización docente en procesos pedagógicos y didácticos dirigidos a los docentes -Implementar capacitaciones sobre teorías motivacionales y estrategias didácticas activas para los docentes de la IE.	Porque los docentes evidencian limitaciones en el empoderamiento de los procesos pedagógicos y didácticos al programar y ejecutar sus sesiones de clase. A fin de que se pueda optimizar y eficientizar el aprendizaje en los estudiantes de la IE.
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	-Implementar jornadas de análisis y reflexión sobre el manejo de estrategias para atender adecuadamente situaciones de conflicto en el aula	

Figura 3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Realizando el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada: Bajo nivel de logro de aprendizaje en la competencia, construye su corporeidad del área de Personal Social, de los estudiantes del II ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 “Niño Jesús”, del distrito de Rázuri, provincia de Ascope, UGEL Ascope-La Libertad, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docentes. Dicha elección se realiza considerando los criterios de impacto en el logro de aprendizaje, generación de mayores cambios en la escuela y su relación con la Gestión Curricular, la Convivencia y el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente (MAE) propiamente dicha.

El MAE responderá a las demandas y necesidades de las docentes del Nivel Inicial, área de Personal Social; así mismo su contextualización apelará a las características donde se ubica la institución educativa, es decir, al distrito de Rázuri, zona dedicada a la pesca artesanal e industrial. En la actualidad el Distrito de Rázuri atraviesa una situación económica difícil pues a pesar de existir diez fábricas de harina de pescado que son las generadoras de fuentes de trabajo se encuentran en veda pues la anchoveta aún está muy pequeña; esto en lo referente a pesca industrial adicionalmente a esta dificultad ya no se hace el embarque de harina de pescado en este Puerto pues hace aproximadamente 3 años un oleaje anómalo partió el muelle en dos y hasta el momento no ha sido refaccionado. También existe delincuencia, extorsiones, consumo de bebidas alcohólicas, existencia de familias disfuncionales. Esta es una situación, que las docentes deben conocer para poder diseñar las actividades significativas y de ser posible a través de ellas prevenir situaciones que se puedan generar como resultado de la realidad social existente en la comunidad.

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

teorías implícitas del profesorado, los esquemas y las rutinas de funcionamiento, las actitudes y representaciones que se gestan en la escena laboral (2012, p. 41).

Además, existen experiencias sobre Monitoreo y Acompañamiento que son referentes que contribuyen en la implementación del Plan antes mencionado; es el caso de la Sistematización sobre la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento a docentes en aula de 54 instituciones educativas unidocentes y multigrado de 06 redes educativas rurales de Ayabaca – Piura del año 2011. Así como la Experiencia en el acompañamiento pedagógico entre docentes para mejorar la calidad educativa/ La Banda Shilcayo-Tarapoto de la Región San Martín desarrollada en el 2015.

El rol como líder pedagógico implica el establecimiento de metas y expectativas para el logro de aprendizajes, por ello se hace necesario sensibilizar, consensuar y socializar las metas de aprendizaje del área de Personal Social específicamente en la competencia conoce su corporeidad de los estudiantes de la IE.I N° 1709 “Niño Jesús” de Puerto Malabrigo. Así como asegurar y optimizar los recursos del contexto y/o de las que existen en la institución educativa. Del mismo modo, es necesario reflexionar, coordinar, revisar, retroalimentar y monitorear la práctica docente poniendo énfasis en la reflexión permanente del docente y también participar en las horas planificación colegiada para orientar la labor docente, así como difundir y promover las actualizaciones que permita la mejora en la enseñanza y aprendizaje. El liderazgo debe promover un entorno ordenado y saludable tanto a docentes, estudiantes y padres de familia quienes deben sentirse corresponsables.

La implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica tiene estrecha relación y genera valor con cada uno de los procesos de la gestión escolar involucrados. En el proceso de dirección y liderazgo principalmente con la formulación del Plan Anual de Trabajo (PEO1.3); en el proceso de desarrollo pedagógico y convivencia escolar con el fortalecimiento del desempeño docente y de manera específica con el desarrollo del trabajo colegiado (PO03.1) y la realización de acompañamiento pedagógico (PO03.3). En el caso del soporte al funcionamiento de la IE con la administración de recursos humanos y en ello, el monitorear el desempeño y rendimiento (PS01.2).

Por otro lado, la relación entre el MAE, Gestión Curricular, Marco del Buen Desempeño del Directivo y compromisos de Gestión Escolar es concurrente. El MAE tiene como finalidad la mejora de la práctica pedagógica y con ello, la mejora de los aprendizajes en el área de Comunicación y de manera puntual en la comprensión

lectora; además considerando que la gestión curricular debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias y al mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje, se evidencia correspondencia estrecha con la alternativa de solución y la gestión curricular. Unido a ello, la alternativa de solución permite la concreción del cuarto compromiso de la Gestión Escolar que hace alusión al Acompañar y monitorear la práctica pedagógica en la institución educativa, que incide de manera directa en los aprendizajes de los estudiantes al generar acciones de mejora en la práctica pedagógica tales como

El directivo, además de lo antes descrito, tiene que promover y sostener la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad (MBDD). Los actores de la comunidad educativa (director, docentes, personal de apoyo, padres y madres de familia, estudiantes), como afirma Loera (2016), están vinculados con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, los ambientes y los procesos necesarios para que los estudiantes aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica. Los docentes deben diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar de procesos y sus resultados de la comprensión lectora; los padres de familia deben trabajar en cooperación con los docentes, personal de la escuela y otros padres para coadyuvar a la mejora de la comprensión lectora...

La directora de la Institución Educativa Inicial N° 1709 “Niño Jesús”, presenta dificultades para implementar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica; pues tiene aula a su cargo por ello el MAE no se lleva a cabo como debiera de ser, se prevé cambios sustantivos en el MAE desde el enfoque, manejo de estrategias e instrumentos de monitoreo y acompañamiento para establecer diálogo interactivo directora-docentes que permita recoger necesidades y demandas de aprendizaje docente con el propósito de fortalecer las capacidades profesionales en el área de Personal Social competencia Desarrollo de su corporeidad. Por ello se implementará la auto gestión en el Monitoreo con el fin de recoger información que permita cumplir con cada uno de los procesos involucrados en el Plan.

5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y Evaluación Pedagógica

5.1.1.1. Monitoreo Pedagógico. Se puede definir al monitoreo pedagógico como “un proceso organizado para identificar logros y debilidades de la práctica (pedagógica) a fin de optimizarla, posibilitando una toma de decisiones más objetiva” (MINEDU, 2014, p. 50). Asimismo, en el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de la información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones (Guía para la formulación del Plan de Monitoreo Local/Regional (Minedu 2016). Igualmente podemos llamar monitoreo pedagógico al proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron planificadas y dentro de un determinado periodo de tiempo, sus resultados van a permitir identificar logros y debilidades para una correcta toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar las medidas correctivas necesarias para optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. En la labor del directivo podemos decir que el monitoreo es un proceso que permite la toma de decisiones para mejora de la gestión. Se trata de un elemento transversal en el MBDDir, específicamente hablando, en las dimensiones: a) 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.

Esto implica que el monitoreo pedagógico también se encarga del uso de estrategias y recursos metodológicos; de igual forma, en el uso efectivo del tiempo y de los materiales educativos. Todo ello a fin de concretar las metas de aprendizaje de los estudiantes y, teniendo presente en todo momento, la atención de las necesidades específicas de ellos.

5.1.1.1.1. Estrategias para el Monitoreo Pedagógico. En la actualidad, se puede hacer uso de una variada diversidad de estrategias de monitoreo. Estas muchas y

variadas estrategias se pueden emplear para obtener importante información sobre el desempeño docente en el aula y para la toma de decisiones finales. En ese sentido, tomando en cuenta las características del contexto de la institución educativa, de las necesidades que en ella se encontrara y las debilidades de las docentes, las estrategias de Monitoreo Pedagógico más idóneas serían:

a. *Visita al aula*. Es el proceso realizado por el directivo y caracterizado por la observación *in situ* del desempeño docente. Asimismo, el directivo realiza el registro de eventos importantes acontecidos durante el proceso educativo en aula; todo ello para que, al final, se pueda plasmar la asesoría pertinente y, consecuentemente, se puedan establecer y asumir los compromisos de mejora docente.

b. *Autogestión o auto evaluación*. Estrategia de monitoreo pedagógico que consiste en que es el propio docente quien teniendo en consideración los indicadores a lograr, va registrando su propio avance y, en base a una autorreflexión crítico, evalúa su desempeño en su aula. Esta evaluación va seguida de una toma de conciencia y de una responsabilizarían de compromisos de mejora para beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

c. *Observación entre pares*. Para hablar sobre esta estrategia hay que tener primero muy en claro el concepto de observación específicamente de la observación de clases; que es una práctica utilizada tanto en la formación inicial y permanente del profesorado como en la investigación sobre contextos de aprendizaje. Consiste en registrar sistemática y objetivamente lo que sucede en el aula para poder estudiarlo e interpretarlo posteriormente. Los propósitos para los que comúnmente se utiliza la observación pueden ser a) para la formación, que generalmente se aplica al practicante o futuro profesor de parte de su capacitador o profesor de práctica docente quien luego le proporcionara la retroalimentación necesaria comentando lo que salió bien o lo que salió mal, b) la observación para el desarrollo, en donde el observado saca sus propias conclusiones acerca de cómo utilizar lo que le dijo el observador, c) observación para el desarrollo del propio observador, se recoge ideas y se reflexiona sobre la forma en que venimos impartiendo enseñanza a través de observar a alguien más; y finalmente d) observación para la evaluación, donde el observador emite un juicio (Malderez 2003:180). Se lleva a cabo por el o la directora de la Institución Educativa hacia el docente que en ella labora, por ser un tipo de observación en la que se emite juicio los maestros tienden a sentirse amenazados y nerviosos. Estos diferentes propósitos de la observación tendrán un impacto en los observadores y los

que son observados, ya que ambos van a aprender y cambiar aquello que pudieran estar haciendo mal luego de analizar todo lo observado.

Observación entre Pares: Cada docente se constituye en experto de aquellas prácticas que mejor ejecuta. Por turnos, el docente experto visita a otro que tiene dificultades, para registrar los avances, El propósito de la construcción colegiada de los saberes pedagógicos a partir de situaciones auténticas de aprendizaje y en una interacción basada en la confianza y el aporte mutuo. La observación entre pares tiene muchas ventajas, pero mencionaré algunas, que son señaladas por Richards y Farrell (2005:86)

- ✓ Los maestros pueden ver como sus colegas enfrentan los mismos problemas que ellos a diario.

- ✓ Estimula la reflexión sobre su propia práctica personal mediante la observación de otros maestros.

- ✓ Permite intercambiar ideas y experiencias.

- ✓ Brinda la oportunidad de recibir comentarios sobre su enseñanza.

- ✓ Ofrece la oportunidad de ver como otros maestros enseñan.

- ✓ Permite que los docentes desarrollen autoconciencia de sus propios estilos de enseñanza.

- ✓ Ofrece un ambiente con más calidez y confianza ya que se da entre dos maestros que se conocen entre sí.

- ✓ La observación entre pares da reciprocidad, pues cuando dos maestros trabajan juntos para estudiar y observar enriquecen su desarrollo profesional.

- ✓ Ayuda a fomentar una cultura de cooperación profesional.

5.1.1.1.2. *Instrumentos para el Monitoreo Pedagógico* Los instrumentos para el registro de información durante el desarrollo del Monitoreo son herramientas técnico-pedagógicas, que pueden ser utilizadas para el recojo de información y que hacen posible detectar y verificar las fortalezas y debilidades docentes en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, pueden ser:

a. *Ficha de observación.* Instrumento que hace posible el registro de los eventos pedagógicos observados durante la visita al aula de los docentes. Esta ficha considera las siguientes dimensiones: Programación curricular de aula, manejo efectivo del tiempo, uso adecuado de las estrategias de aprendizaje de la competencia de comprensión lectora en el área de comunicación, manejo óptimo de los recursos y

materiales educativos para el desarrollo sostenido de la competencia de comprensión lectora y, finalmente, el clima escolar óptimo que debe prevalecer siempre en el aula.

b. *Cuaderno de campo*. En donde se registran de manera detallada, y con un alto nivel de especificidad, todas las observaciones, información y reflexiones que se originan durante la visita al aula de los docentes. Este Instrumento posibilita el registro de aspectos importantes del aprendizaje, de la evaluación, del desempeño del docente y de las relaciones interpersonales que se establecen vivencialmente en el aula de clases por un tiempo determinado. Este block a la par que hace uso del registro narrado, también puede utilizar dibujos, esquemas y/o bocetos.

5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico.

5.1.1.2.1. *Definición*. Es 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, o sea para incentivar un proceso de transformación y mejora de la práctica pedagógica misma de modo que se garantice el logro de aprendizaje desde una perspectiva integral. Los propósitos del acompañamiento son: promover la autonomía progresiva del docente y el hábito de la reflexión continua y permanente sobre la acción, antes y durante. Esta reflexión incluye la proyección de escenarios a partir de estrategias meta cognitivas y autorreguladoras, del análisis de lo que hace, de los supuestos que implica y de la construcción de alternativas de cambio. De esta manera, el acompañamiento se enmarca en un enfoque crítico y reflexivo.

5.1.1.2.2. *Estrategias de Acompañamiento Pedagógico*. Para un adecuado desarrollo del acompañamiento pedagógico es necesario hacer uso de algunas estrategias las cuales deben de ser adecuadas y pertinentes a la realidad de la Institución Educativa y la necesidad del docente o los docentes que serán acompañados, por ello el Acompañamiento pedagógico se da mediante las siguientes formas de intervención:

a. *Visita al Docente en aula para observar la Práctica Pedagógica*. - Las visitas en aula implican un proceso de observación participante y registro de hechos, asesoría y compromisos en función de los propósitos pre establecidos. Sirve para identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ, prestar la ayuda pedagógica necesaria y elevar el nivel de logro de los aprendizajes.

b. *Talleres de Actualización Docente*. - Son espacios de formación para docentes y acompañantes educativos y sirven para contribuir al manejo técnico metodológico de las diversas áreas del DCN.

b. *Pasantías*. Consiste en la observación directa del desempeño exitoso de un docente por otro docente que tiene dificultad en ese mismo desempeño o en la aplicación de una determinada estrategia. Requiere que se previamente se identifique buenas y malas prácticas durante el proceso pedagógico, la aplicación de determinada metodología o estrategia.

c. *Círculos de interaprendizaje*. Son espacios de intercambio de experiencias y aprendizajes para docentes de la misma institución educativa o la comunidad, en los cuales se abordan grupalmente temas de interés común sobre el trabajo pedagógico. Favorece la socialización y valoración de las prácticas docentes exitosas a través de la discusión y reflexión. Además, permite profundizar en determinadas estrategias pedagógicas. Exige un alto grado de participación de los asistentes. Además, demanda de un registro de las ideas fuerza de los participantes, así como los consensos que derivan de la reflexión. (MINEDU, 2017)

5.1.1.3. Evaluación del Desempeño Docente

5.1.1.3.1. *Definición*. La evaluación de desempeño docente es un proceso de construcción de conocimiento a partir de la realidad, con el objetivo de generar cambios positivos en esa realidad. La evaluación es un proceso de valoración de la práctica pedagógica teniendo en consideración las evidencias objetivas, buscando en los docentes la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, así como identificar sus necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia (Ministerio de Educación, 2008).

Por esto afirmamos que la evaluación es un proceso cognitivo (porque en él se construyen conocimientos), instrumental (requiere de la aplicación de determinados procedimientos, instrumentos y métodos) y axiológico (porque supone siempre establecer el valor de algo)

La evaluación es un proceso sistemático, instrumental, analítico y reflexivo que permite interpretar la información obtenida acerca del nivel de logro alcanzado respecto al desempeño docente, con el fin de formar juicios de valor y tomar decisiones para mejorar la práctica pedagógica de manera oportuna y pertinente. Actualmente, evaluar el desempeño docente es una actividad muy necesaria e importante en las IIEE, ya que gracias a ella se va a contribuir de forma efectiva a la mejora de cada docente y, en su conjunto, a elevar el nivel de competitividad de la IE. El hecho que cada profesor conozca realmente sus propias fortalezas y debilidades en su desempeño docente es fundamental en la mejora de su trabajo en aula. De igual

forma, este conocimiento de su real nivel profesional constituye un factor motivacional para la superación profesional del docente y evitar, así, la conformidad. (MINEDU, 2017).

5.1.1.3.2. Tipos de evaluación de la práctica docente: Encontramos los siguientes tipos de evaluación:

a.- Auto evaluación, Es el proceso que permite conocer la percepción del docente sobre su propia práctica, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que encuentra en su tarea con las metas que pretende alcanzar entre otras cuestiones. (Valdez 2009)

b.- Co evaluación, consiste en la evaluación del desempeño de un docente a través de la observación y determinaciones hechas por sus propios colegas.

c.- Heteroevaluación, es el proceso que tiene que ver con el hacer del docente, con las estrategias metodológicas y didácticas que utiliza, propia del área o nivel en que se desempeña y acordes con las características y el contexto de los estudiantes.

5.1.1.3.3. Instrumentos de Evaluación:

a.- Rúbricas de Observación de aula para la Evaluación del desempeño docente, es un instrumento que tiene como finalidad evaluar el desempeño de los docentes frente a sus estudiantes en el aula, cuando se habla de aula no se refiere únicamente al salón de clase, sino en general a los espacios educativos en los que a docente y los estudiantes interactúan (por ejemplo, el patio, los laboratorios, talleres, el lugar visitado durante un trabajo de campo, etc.)

b.- Encuesta a las familias, evalúa si el docente se comunica en forma satisfactoria con las familias y si ellas consideran que conoce y atiende satisfactoriamente las necesidades de sus hijos o hijas.

5.1.2. Área Curricular Personal Social: Esta área Curricular es una de las cuatro que el DCN considera para niños del nivel Inicial, II Ciclo es decir aquellos cuyas edades fluctúan entre los 3 y los 5 años. Esta área busca contribuir al desarrollo integral de los niños como personas autónomas capaces de desarrollar su propio potencial y también como miembros activos de la sociedad.

Esta área atiende el desarrollo de la niña y el niño desde dos dimensiones: Personal (como ser individual en relación consigo mismo) y social (como ser en relación con otros). Ello involucra cuatro campos de acción que combinan e integran saberes de distinta naturaleza, lo que permitirá al niño la estructuración de su personalidad, teniendo como base y primer campo de acción el desarrollo personal, el

cual se manifiesta en el equilibrio entre su cuerpo, su mente, afectividad y espiritualidad. (Fuente Rutas de Aprendizaje). En el nivel inicial el trabajo del docente lograr que el niño aprenda a reconocerse a sí mismo y sepa que es diferente a los demás. También es parte de su labor el lograr niños autónomos que sepan valerse por sí mismos y tomar sus propias decisiones, a realizar actividades con iniciativa propia, de manera independiente y teniendo mucha confianza en sí, aprender también que pueden equivocarse y rectificar sus errores, debe lograr que el niño o niña gane confianza y seguridad en sus capacidades, dándoles tiempo para que lo logren con sus propios ritmos y posibilidades. Cuando los niños realizan actividades por si mismos se sienten personas capaces, competentes y esto aumentará en ellos su autoconfianza.

En el aspecto social como ser en relación con otras personas las niñas y los niños aprenden en la interrelación con las personas que le son significativas (Padres de familia y adultos). El segundo campo de acción del área de Personal Social es el desarrollo psicomotor y el cuidado del cuerpo, entendemos por desarrollo psico motor al proceso que le permite al niño relacionarse, conocer y adaptarse al medio que lo rodea. Este proceso incluye aspectos como el lenguaje expresivo y comprensivo, coordinación viso motora, motricidad gruesa, equilibrio y el aspecto social-afectivo, que está relacionado con la auto estima. Es a través de la manipulación de objetos y el dominio del espacio a través del movimiento que el niño va adquiriendo destrezas sensorio motoras.

El Desarrollo Psicomotor es el desarrollo motor grueso y fino, cognoscitivo, social y comunicativo del niño. Desde los tres a los seis años de vida el niño desarrolla una maduración motora que se manifiesta en la marcha, la carrera y las actividades manipulativas. A partir de los cinco años, el niño pasa de un estadio global al de diferenciación y análisis de los distintos segmentos corporales. El comienzo de la etapa escolar significa para el niño el sometimiento a normas sociales y un contacto entre iguales. Predomina el juego simbólico frente al puramente motor y se va iniciando el juego con reglas. En este campo de acción también se aborda el aprender a cuidar su cuerpo para mantener una buena salud física y emocional. El tercer campo de acción es el ejercicio de la ciudadanía. Siendo el ser humano por naturaleza un ser social, pues nace dependiente del entorno y necesita del otro para desarrollarse progresivamente. En ese sentido se entiende que el niño es un sujeto único, pero a la vez social, implica reconocerlo en su singularidad y reconocer que pertenece a una comunidad que tiene un origen, un territorio geográfico, una lengua

particular y valores que marcan su forma de sentir, mirar, pensar y actuar en el mundo, los cuales son compartidos por un grupo humano. En el jardín es donde ejercen por primera vez su ciudadanía ya que aprenden a convivir, a participar a dialogar con los demás reconociendo y respetando la opinión de los demás, asumiendo responsabilidades y deberes de acuerdo a su edad; tienen la posibilidad de vivir sus derechos y hacerlos respetar. El cuarto y último campo de acción es el testimonio de la vida en la formación cristiana en este campo se trata de inculcar al niño el amor a Dios y al prójimo, enseñarles la positividad de la vida cristiana, entender que ser cristiano no quiere decir tener que evitar o huir de esto o aquello, sino amar y comprometerse para construir su propia personalidad y humanizarse uno mismo y a los demás con la fuerza constructora del amor.

5.1.2.1 Enfoques del área de Personal Social.- Consultando a Frida Chacón determinamos que el área de Personal Social tiene dos enfoques: La construcción de la autonomía y el ejercicio ciudadano, estos enfoques se complementa uno del otro y deben trabajarse de manera paralela en la Institución Educativa, es decir que el niño aprende que es una persona independiente, valiosa y que se respeta a sí mismo como también es parte de una sociedad y debe convivir con otras personas, respetándolas y haciendo cumplir los derechos de todos. En las Rutas de Aprendizaje también nos habla sobre estos dos enfoques desarrollo Personal y ciudadanía activa.



Figura 5 Enfoques del área personal Social.

5.1.1.2 La competencia Construye su corporeidad Esta competencia está orientada a que el niño pueda conocerse e ir tomando conciencia de sí mismos, es

decir, que construyan su esquema e imagen corporal como resultado de las experiencias que viven a través del movimiento, la acción, los sentidos y la emoción.

5.1.2.1 **Corporeidad.** La corporeidad es lo que conforma al ser humano su personalidad, sus sentimientos, es lo que forma su alma y su ser son sus experiencias, ideas, pensamientos, tradiciones y costumbres. La corporeidad está muy vinculada a la psicomotricidad ya que ayuda al desarrollo integral del niño a través del movimiento. Cada vez que un niño está en movimiento pone en manifiesto sus conocimientos, actitudes y valores. Los aspectos básicos de la corporeidad son:

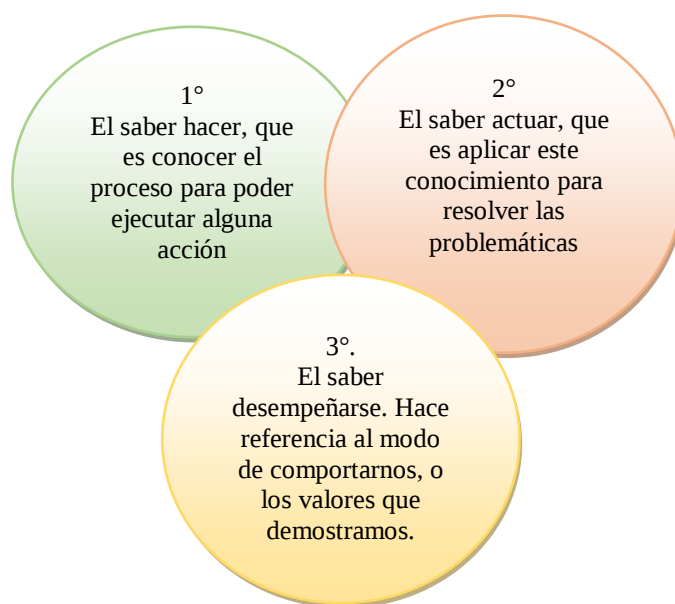


Figura 6 Aspectos básicos de la corporeidad

Figura

La nobleza del cuerpo humano es la ayuda desinteresada, es aceptar a las personas por lo que son mas no por lo que puedan tener, en la actualidad se ha perdido mucho interés por el bienestar del cuerpo y la importancia de cuidarlo y respetarlo. El cuerpo según el pensamiento biológico desde Descartes y Bacon es considerado como una entidad material inerte, sujeta a las leyes empíricas de las ciencias biológicas y disponibles para la manipulación.

5.1.2.2.2 **Psicomotricidad:** La psicomotricidad es una relación que se establece entre la capacidad psíquica de la mente humana y la capacidad de movimiento del cuerpo humano. La psicomotricidad permite al ser humano dominar los movimientos de su cuerpo y a mejorar su relación y comunicación con los demás niños de su entorno. Las actividades psicomotrices permiten al niño explorar, indagar, investigar,

superar y transformar situaciones de conflicto, enfrentarse a sus limitaciones, vencer sus temores, vivir sus sueños y muchas cosas más.

Las ventajas de la psicomotricidad en el niño, específicamente del Nivel Inicial son:

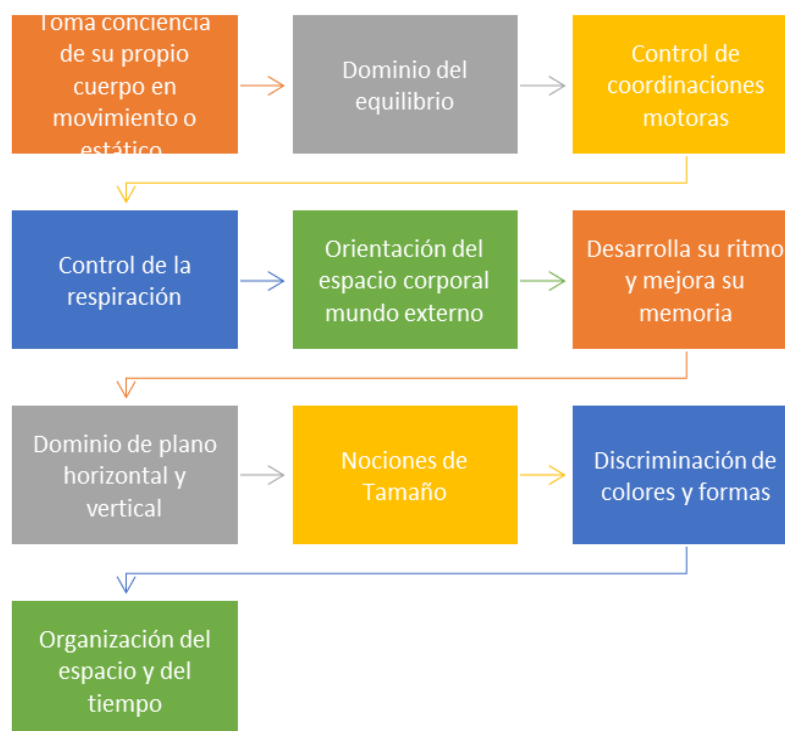


Figura 7 Ventajas de la psicomotricidad para el desarrollo del niño

Haciendo un uso adecuado de la psicomotricidad buscamos que el niño, mientras se divierte, desarrolle y perfeccione todas sus habilidades motrices básicas y específicas, potencie la socialización con personas de su misma edad y fomente la creatividad, la concentración y la relajación.

5.1.2.3 Estrategia didáctica para el desarrollo de la corporeidad. - La Estrategia didáctica propuesta por el Ministerio de Educación en su Guía Metodológica para la Psicomotricidad plantea la siguiente secuencia Antes de la actividad, desarrollo y cierre

a. *Antes del taller.* - En esta secuencia el docente debe tomar las precauciones ara que el desarrollo del taller cumpla con los requisitos necesarios para facilitar al estudiante todas las posibilidades necesarias para el logro de su desarrollo psicomotriz, para ello se debe planificar de forma contextualizada, prever los materiales y el espacio a utilizar .Dejar todo listo para el inicio del taller.

b. *Desarrollo del taller* Es el momento en el que se da inicio al taller, saludando a los participantes, se les presenta el material a explorar y se construye junto con ellos las reglas con las que se desarrollará, luego en el momento de la expresividad motriz se explora el espacio y se procede al desarrollo de la actividad, antes de pasar a la relajación deben ordenar el material y dejar todo en su lugar, este proceso puede ser grupal o individual si es que alguien se ofrece a hacerlo. Luego de ello se procede al momento de la relajación momento en el cual los estudiantes pasan de la actividad física a la actividad gráfica que les permite comunicar lo vivenciado con su cuerpo.

c. *Cierre del taller.* - Los estudiantes comentan, comparte y expresan lo vivenciado utilizando para ello lo representado de manera gráfica, se puede plantear que propongan que actividad les gustaría desarrollar en el próximo taller

5.1.3 La Convivencia escolar Conjunto de relaciones individuales y grupales que configuran la vida escolar. Es una construcción colectiva cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por todos integrantes de la comunidad educativa. A fin de cumplir con su misión pedagógica, la experiencia de la convivencia en el escuela debe proporcionar a los estudiantes actitudes y valores que les permitirán formarse como ciudadanos, conociendo sus derechos y ejerciéndolos con responsabilidad. Para ello debe fomentar un ambiente de relaciones justas, solidarias, equitativas y específicas entre todos los integrantes de la comunidad educativa, fundamentando su accionar en la democracia, la participación, la inclusión y la interculturalidad.

Convivir en cualquier contexto o circunstancia, y con todas las personas sin distinción alude a una forma particular de vivir con los otros. Esto implica que el estudiante construya relaciones sociales desde la condición que tenemos como sujetos de derecho y desde el cumplimiento de nuestros deberes ciudadanos. En ese sentido, involucra establecer relaciones de respeto, solidaridad y equidad que promueven el diálogo intercultural. (MINEDU, 2016).

5.1.3.1 Estrategias para promover la convivencia. La estrategia para promover la convivencia plantea la siguiente propuesta para su desarrollo

a. *Los juegos cooperativos.* Son un tipo de juegos que se caracterizan, principalmente por requerir la colaboración de todo el grupo de jugadores/as para obtener un resultado. Los participantes deben asumir los mismos objetivos y las mismas normas, deben participar activamente y coordinar para poder jugar. Frente a otro tipo de juegos, en este modelo se elimina el elemento competitivo, no hay

perdedores/ as o ganadores/as; el grupo, o bien consigue el objetivo planteado por el juego o no lo hace, de manera que todos/as pierden o todos/as ganan.

Los juegos cooperativos potencian la participación, la comunicación, El propósito es participar en grupo para buscar el placer, la comunicación y el aprecio de todos. A su vez desarrollan la empatía, la expresividad y la alegría compartida (Peiró, 2008).

- *La disciplina positiva*. La disciplina, entendida como la asunción y cumplimiento de unas normas básicas de convivencia en los centros educativos, es un elemento fundamental para la gestión de la convivencia escolar y la educación en valores. Entre estas tenemos la autorregulación y las normas consensuadas.

Al respecto Acevedo (2010) recomienda que se deben establecer los límites con amor, recordando algunas pautas a la hora de establecer los límites como: plantear pocas reglas, ser firmes, pero a la vez amorosos, cumplir lo que promete, ser consistente.

- *La asamblea de aula*. Es una herramienta esencial en un plan de convivencia escolar, ya que permite abordar los asuntos o problemas que afectan al grupo-clase desde un enfoque de participación democrática.

La asamblea y los agrupamientos favorecen la cohesión de la clase y la integración de los estudiantes con diferentes capacidades atendiendo a la diversidad (Costa y otros, 2005).

5.1.3.2 Interacciones positivas. Los niños y niñas necesitan interactuar entre ellos y con adultos, así tendrán experiencias en las que puedan compartir, cooperar, intercambiar opiniones e ideas, así como resolver problemas, descubrir sensaciones y sentimientos que los llevarán a conocer y a respetar el mundo que los rodea. La educación inicial amplía esas interacciones fuera del grupo familiar, proporcionando entornos diferentes al de la casa, con materiales, equipo y mobiliario para que se generen nuevas situaciones y experiencias de relación con otros adultos y compañeros en contextos culturales diversos.

Las interacciones positivas permiten que el niño o niña se desarrollen social y emocionalmente, promoviendo habilidades positivas. Por ejemplo, si un niño rompe o quita los juguetes a otro, poco a poco con la ayuda de la docente irá encontrando una manera más positiva de interactuar que también beneficiará a los demás. (Minedu ,2016)

-*Interacciones positivas en Educación Inicial*. En las interacciones los niños y niñas desarrollan su personalidad, identidad, visión de sí mismos y de los demás. De

igual modo, suceden los primeros conflictos interpersonales y aprenden a enfrentarlos. En ese sentido, el aula es el núcleo de socialización infantil, donde aprenderán sobre el valor y el placer de estar con otros, y de descubrir juntos, aprender en grupo, compartir y cooperar. Las relaciones con los compañeros son una nueva experiencia que requiere de pautas o acuerdos que les permitan aprender a convivir, considerando las diferencias para llegar a consensos. De esta manera, se promueven relaciones saludables, que los conduzcan a aceptar sus equivocaciones y a proponer soluciones a los problemas. El conflicto y el error son procesos naturales de nuestro crecimiento, permiten reflexionar sobre nuestras opiniones y comportamiento, así como evaluarlas y tomar decisiones, para ser mejores personas. Por ello, estas situaciones deben ser consideradas como oportunidades para dialogar y reflexionar. Recordemos que las relaciones que se establecen entre la docente y los niños y niñas son oportunidades únicas y decisivas para su desarrollo personal y aprendizaje. En ese sentido, debemos asegurar entornos con relaciones positivas y afectuosas donde se les estimule y aliente, plantee retos, ofrezca ayuda, reconozca logros y errores, y fomente sentimientos de autoafirmación y seguridad; de esa manera lograremos que se formen una imagen positiva de sí mismos. No olvidar que la calidez y las relaciones afectuosas no se opone al cumplimiento de las normas o acuerdos existente en el aula, y mucho menos a la presencia de límites y exigencias.

“Es importante que el estudiante, a través de las interacciones positivas, aprenda a manejar conflictos de manera constructiva y se comprometa, partiendo de la reflexión sobre principios democráticos, con acuerdos y normas que permitan el bienestar de la sociedad y el cuidado del ambiente y los espacios públicos” (Minedu, 2015 a)

5.2 Experiencia Exitosa

La experiencia exitosa denominada “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”, se realizó en la región Arequipa, en 6 instituciones, con seis directores y 79 docentes de educación primaria. Fue desarrollada por la docente Aurea Gladis Pacheco Ale.

El propósito de la experiencia fue determinar la relación que se da entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria, explicita así mismo el desarrollo de la estrategia de monitoreo y acompañamiento en las instituciones educativas del distrito José Luis Bustamante y Rivero y el entendimiento de los procesos inmersos en la experiencia, para mejorar la práctica docente, así como establecer los aportes de esta experiencia en la formulación de un sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico pertinente desde la actuación de los docentes como comunidad profesional.

El buen desempeño docente en la actualidad ha despertado el interés de los actores educativos para mejorar los aprendizajes de los estudiantes, esto tiene semejanza a las buenas prácticas que permite mejorar el presente con resultados favorables

Estrategia esperados, así como experiencias con resultados positivos. Desde este enfoque se plantea como objetivo el de promover el taller de las buenas prácticas para favorecer el buen desempeño docente.

Entre las conclusiones vertidas se menciona que, existe una 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. Una segunda conclusión es que los 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.

Otra conclusión es que los directores 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 y finalmente es que existe un nivel de correlación directa y significativa entre 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.

6. Diseño de Trabajo Académico

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo general.

Fortalecer la práctica pedagógica para mejorar el desempeño docente, en el área construye su corporeidad del área de Personal Social de los estudiantes del II Ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 Niño Jesús, Distrito de Razuri, UGEL-Ascope.

6.1.2 Objetivos específicos.

- Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia construye su corporeidad en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la aplicación de la secuencia didáctica para la psicomotricidad, evidencia del enfoque del área, y el manejo de la convivencia en el aula.
- Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia construye su corporeidad.
- Evaluar la práctica docente en base a evidencias recabadas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias construye su corporeidad del área de Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La propuesta de solución pertinente es la implementación del Plan de MAE de la práctica pedagógica a las docentes en el área de Personal Social; su realización implica estrategias y actividades para fortalecer y/o enriquecer la práctica docente en el desarrollo de la competencia Construye su corporeidad. Este propósito se ejecuta en el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación dentro y fuera del aula para recabar datos e información sobre los procesos pedagógicos y el clima en el aula

(heteroevaluación y coevaluación); inmediatamente después se llevará a cabo la intervención contextualizada del directivo a fin de otorgar el soporte técnico a los docentes para el desarrollo de las competencias pedagógicas que presentaran alguna debilidad en base a una retroalimentación formativa positiva (autoevaluación). Seguidamente, se presenta la Matriz del Plan de Acción, la cual nos permitirá establecer indicadores, metas, estrategias, actividades, responsables y cronograma en concordancia a los objetivos específicos de la propuesta.

El presente trabajo se rige en las siguientes fuentes normativas del Ministerio de Educación: Rutas de Aprendizaje: Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas, Resolución Ministerial N° 657: Norma técnica para el inicio del año escolar 2018 y Marco del buen desempeño del directivo: Directivos construyendo escuela. Todo ello a fin de poder lograr el involucramiento y cambio en la cultura de las docentes y de toda la comunidad educativa para poder elevar el nivel de aprendizaje en los estudiantes, sobre todo en lo referente a la Construcción de su corporeidad.

.

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	CRONOGRAMA											
							M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docentes en el área de Personal Social, competencia Construye su corporeidad.	Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia construye su corporeidad en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la aplicación de la secuencia didáctica para la psicomotricidad , evidencia del enfoque del área, y el manejo de la convivencia en el aula.	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información.	Al 100 %	Visitas de observación al aula. Autoevaluación	1.1 Jornada de sensibilización sobre las características e importancia del monitoreo	Equipo directivo												
					1.2 Jornada para la revisión y socialización de los instrumentos de monitoreo	Equipo directivo												
					1.3 Elaboración del cronograma para la ejecución del proceso de Auto gestión..	Equipo directivo												
					1.4 Diagnóstico del desempeño docente,Primer proceso de Auto gestión.	Equipo directivo												
					1.5 Procesamiento y socialización de resultados de primera etapa	Equipo directivo												
					1.6 Auto reflexión sobre sesiones de aprendizaje-auto gestión.	Equipo directivo												

	Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia construye su corporeidad.	Porcentaje de jornadas de acompañamiento programadas en el PAT que han sido ejecutadas	Al 100%	Intervención contextualizada por parte del directivo con el fin de brindar el soporte técnico requerido a las docentes para el desarrollo de sus competencias pedagógicas	2.1 Reuniones colegiadas para exponer la importancia del acompañamiento.	Equipo Directivo												
					2.2 Taller de Retroalimentación.	Equipo Directivo												
					2.3 Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Equipo Directivo												
	Evaluar la práctica docente en base a evidencias recabadas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias construye su corporeidad del área de Personal Social	Porcentaje de docentes que son evaluados por parte del equipo directivo	Al 100 %	Auto evaluación	3.1 Reuniones de trabajo para asesoría individualizada.	Equipo directivo												
				Co evaluación	3.2 Taller sobre rúbricas de Evaluación.	Equipo directivo												

Figura 7. Matriz del Plan de Acción

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

El Plan de Monitoreo y Evaluación es fundamental para garantizar el logro de los objetivos formulados en el Plan de Acción, puesto que permitirá detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste de las actividades planificadas a partir del recojo de información que permita la identificación de dificultades durante el proceso de implementación de estas; con el fin de tomar decisiones que puedan continuar o modificar las acciones o actividades contempladas en su etapa de diseño. La información que surja de este proceso incidirá directamente en la toma de decisiones para la mejora de los aprendizajes en el área de Personal Social, competencia construye su corporeidad.

Los componentes Plan de Monitoreo, Acompañamiento y evaluación del Plan de Acción entre ellos la escala evaluativa que determina el nivel de implementación de las actividades propuestas como referentes para evaluar el logro de los objetivos del Plan de Acción, evidencias e instrumentos, referidos a los medios de verificación (evidencias) que sustentan el nivel de logro determinado en la escala evaluativa. También se ha identificado las principales dificultades que se han presentado en el proceso de implementación de las actividades del Plan de Acción. Deben guardar correspondencia al nivel de logro obtenido.

A continuación, se presenta la matriz del Plan de Monitoreo del presente Plan de Acción:

OBJETIVOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ACTORES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	% DE LOGRO DE META
					0	1	2	3	4	5				
Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia construye su corporeidad en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la aplicación de la secuencia didáctica para la psicomotricidad, evidencia del enfoque del área, y el manejo de la convivencia en el aula.	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información.	1. Visita al aula.	1.1 Jornada de sensibilización sobre las características e importancia del monitoreo	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia	Lista de cotejo Inventario de actividades	Proyector Laptop	100 % de visitas ejecutadas 100 % de docentes monitoreados
			1.2 Jornada para la revisión y socialización de los instrumentos de monitoreo	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia		Proyector Laptop Instrumentos de monitoreo	
			1.3 Elaboración del cronograma para la ejecución del proceso de Auto gestión..	Equipo directivo y docentes						X	Plan de Monitoreo		Calendarización del año escolar	
			1.4 Diagnóstico del desempeño docente, Primer proceso de Auto gestión.	Equipo directivo y docentes						X	Informe de Fortalezas y debilidades en el desempeño docente		Cuaderno de campo	
			1.5 Procesamiento y socialización de resultados de primera etapa	Equipo directivo y docentes						X	Matriz de Evidencias		Proyector	
			1.6 Auto reflexión sobre sesiones de aprendizaje-auto gestión.	Equipo directivo y docentes						X	Lista de prioridades para el acompañamiento		Laptop Cuaderno de campo	
Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social	Porcentaje de jornadas de	2. Intervención contextualizada a por parte del	2.1 Reuniones colegiadas para exponer la importancia del acompañamiento	Equipo directivo y docentes						X	Informe de monitoreo	Lista de Cotejos	Cuaderno de campo	

mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia construye su corporeidad.	acompañamiento programadas en el PAT que han sido ejecutadas	directivo con el fin de brindar el soporte técnico requerido a las docentes para el desarrollo de sus competencias pedagógicas	2.2 Taller de Retroalimentación.	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia		Proyector Laptop	100% de talleres
			2.3 Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia Acta de compromisos		Proyector Laptop Cuaderno de campo	y reuniones ejecutados 100% de docentes reciben acompañamiento
			2.4 Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Equipo directivo y docentes										
Evaluar la práctica docente en base a evidencias recabadas en el proceso de Coevaluación y monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias construye su corporeidad del área de Personal Social.	Porcentaje de docentes que son evaluados por parte del equipo directivo	3.- Autoevaluación	3.1 Taller sobre rúbricas de Evaluación	Equipo directivo y docentes						X	Acta de asistencia de compromisos	Lista de Cotejos	Cuaderno de campo	
										X	Matriz de evidencias		Instrumentos de autoevaluación y coevaluación	100% de docentes evaluados
											Acta de asistencia			

Figura 8. Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción

En el cuadro que se presenta a continuación se plantean cada uno de los objetivos específicos del Plan de Acción de la institución educativa en el área de Personal Social, con la finalidad de expresar aquellas situaciones que se podrían presentar para tener a consideración algunas medidas posibles de adoptarse de ser necesarias.

Objetivos específicos	Riesgos	Medidas a adoptarse
Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia construye su corporeidad en el área de Personal Social a través de las visitas de observación al aula para recoger información sobre la aplicación de la secuencia didáctica para la psicomotricidad, evidencia del enfoque del área, y el manejo de la convivencia en el aula.	-Actividades extracurriculares programadas por las instituciones aliadas.	- Sensibilización a los docentes sobre la importancia de la mejora del desempeño - Coordinación permanente con las diferentes instituciones. - Reprogramación de las horas dejadas de trabajar.
Acompañar la práctica docente en el área de Personal Social mediante una intervención contextualizada con liderazgo pedagógico para fortalecer las capacidades docentes en el desarrollo de la competencia construye corporeidad del área de personal social a través de talleres de seguimiento, círculos de interaprendizaje y pasantías	- El mayor riesgo se presenta en que la directora tiene aula a cargo - Disponibilidad de tiempo de las docentes	-Realizar jornadas de sensibilización.
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de la competencia construye su corporeidad en el área de Personal Social.	- Docentes que se oponen a la evaluación de desempeño	- Sensibilización a los docentes para que reconozcan la importancia de la evaluación del desempeño.

Figura 9. Riesgos y medidas a adoptarse

8. Presupuesto

La elaboración del presupuesto del Plan de Acción es fundamental ya que permite la proyección y estimación de los recursos financieros destinados en la puesta en marcha del mismo. En el cuadro se especifica las acciones a considerarse en la ejecución de cada una de las actividades requeridas del Plan de Acción; además que permite visualizar de manera pormenorizada la inversión y la procedencia de la misma.

El cuadro de presupuesto está organizado en una columna de actividades a realizarse durante la ejecución del Plan de Acción, otra columna de periodos, así como de costos y las fuentes de financiamiento.

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1 Jornada de sensibilización sobre las características e importancia del monitoreo	Primera semana de marzo	20.00	Recursos propios
1.2 Jornada para la revisión y socialización de los instrumentos de monitoreo	Segunda semana de mayo	2.00 soles	Recursos propios
1.4 Diagnóstico del desempeño docente, Primera visita.	Junio Noviembre	2.00 sole	Recursos propios
1.5 Elaboración del cronograma para la ejecución del proceso de Auto gestión...	Junio	20.00	Recursos propios
1.6 Diagnóstico del desempeño docente, Primer proceso de Auto gestión.	Julio	20.00	Recursos propios
2.1 Reuniones colegiadas para exponer la importancia del acompañamiento	Agosto – octubre	40. soles	Recursos propios
2.2 Taller de Retro alimentación.	Noviembre	20.00	Recursos propios
2.3 Reuniones de trabajo para asesoría individualizada	Diciembre	20.00	Recursos propios

Figura 10. Presupuesto del Plan de Acción.

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

El presente Plan de Acción, se basó en la información y experiencias obtenidas en cada uno de los módulos formativos que se desarrollaron al inicio del diplomado (módulo de inducción) hasta la segunda especialización con el módulo 5; lo cual significó el fortalecimiento en la gestión escolar, así como el liderazgo pedagógico que permitió, hacer un análisis de la realidad y determinar la problemática Bajo nivel de logro de aprendizaje en la competencia, construye su corporeidad del área de Personal Social, de los estudiantes del II ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 “Niño Jesús”, del distrito de Rázuri, provincia de Ascope, UGEL Ascope-La Libertad

El Módulo 0, de inducción brindó orientaciones y lineamientos en la presentación de una ruta de cambio, lo cual originó un amplio análisis de la realidad educativa en nuestra institución; esto permitió identificar los problemas que afectan el aprendizaje de los estudiantes y llegar a la conclusión que el Bajo nivel de logro de aprendizaje en la competencia, construye su corporeidad del área de Personal Social, de los estudiantes del II ciclo de EBR de la Institución Educativa Inicial N° 1709 “Niño Jesús”, del distrito de Rázuri, provincia de Ascope, UGEL Ascope-La Libertad ,era la más importante

El Módulo 1 desarrolló los lineamientos para la construcción y formulación de la visión institucional, así como direccionarla, formulando alternativas de solución acordes al problema priorizado. El aprendizaje fundamental fue, asumir la problemática como colectivo institucional, ayuda al involucramiento de cada integrante de la comunidad educativa en la mejora de los aprendizajes, porque además considerar sus opiniones en la búsqueda de alternativas de solución significó mayor motivación e identidad para cohesionar la Institución Educativa en torno a los objetivos comunes.

Respecto al Módulo 2, éste brindó información esencial sobre los procesos de gestión escolar, que, al ser analizados, determinaron que están ligados con la propuesta de solución al problema priorizado. El aprendizaje de mayor significancia fue que tanto el proceso estratégico, soporte y operativo se vinculan en la gestión institucional y la mejora continua; siendo algunos de ellos vitales y consustanciales a la visión institucional y los otros solo complementan para hacerlos posibles. En este caso el estratégico ayudó a planificar el MAE, el operativo a recoger la información

diagnóstica a través de los instrumentos diseñados para tal fin y el de soporte permitió la valoración real de ellos en el logro de los planes de mejora.

En relación al Módulo 3 cuyos tópicos están referidos a la participación y clima institucional permitió determinar su incidencia e importancia en la problemática de la indagación científica; también permitió la elaboración del Informe del Diagnóstico dirigido a acopiar información de diferentes grupos de interés, para ello se construyó tablas de especificaciones de los instrumentos y con ello se logró recoger información sobre el desempeño docente en el Personal Social y la percepción de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento del directivo .

Por otra parte, el Módulo 4 desarrolló la gestión curricular y proporcionó las herramientas necesarias para gestionar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje y la implementación de diversas estrategias para que los docentes reflexionen críticamente sobre su trabajo, las cuales fueron utilizadas para fortalecer el Liderazgo Pedagógico, basado en el dominio técnico y científico para lograr que los objetivos propuestos sean congruentes con el modelo de escuela que queremos.

Finalmente, en el Módulo 5 denominado Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente se aprendió que una alternativa de solución para resolver los problemas de aprendizaje es el MAE, que deberá ser planificado e implementado en un Plan de Acción. Así mismo se aprendió a manejar la estructura organizada de un Plan de Acción como medio para intervenir en la solución de los problemas de aprendizaje dentro de una concepción del aseguramiento de la calidad en la institución educativa, así mismos se pudo contar con los elementos necesarios para implementar la propuesta de Plan de Acción en la cual el MAE se convierte en el principal elemento.

10. Lecciones Aprendidas

En la experiencia de elaboración del Plan de Acción y con el Rol del Líder Pedagógico, se han adquirido una serie aprendizajes partiendo de aciertos y desaciertos en el proceso y que nos han dejado las siguientes lecciones.

- Realizar el diagnóstico claro y objetivo del contexto para identificar los problemas que afectan el logro de los aprendizajes en los estudiantes a través del consenso y el trabajo colaborativo de la comunidad liderada por el directivo juegan un papel importante, por ejemplo, en la formulación de los instrumentos que se aplicarán para recoger información sobre el desempeño docente, percepción del MAE y participación de los padres de familia.

- Impulsar una gestión pedagógica que busque construir una cultura evaluativa institucional teniendo como piedra angular el desarrollo profesional docente como un proceso de aprendizaje permanente. Para lograrlo es necesario que el líder pedagógico genere un cambio de actitud a fin de conseguir que el docente entienda qué es lo que se espera de ellos, así como brindarles los espacios y oportunidades necesarios para empoderarlos de las capacidades metodológicas que le ayuden a cumplir con las expectativas, con el único objetivo de lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

- Ejercer una gestión basada en el liderazgo pedagógico con la participación de la comunidad educativa es un factor importante que respalda el rol del líder pedagógico. Todo líder pedagógico debe garantizar adecuadas relaciones interpersonales basadas en el manejo de un liderazgo compartido en el marco de una comunicación empática que muestre respeto, dialogo, comunicación horizontal, escucha activa y solidaridad. El directivo tiene que garantizar contar con el conocimiento necesario para brindar el soporte técnico, afectivo y emocional a las docentes, para propiciar sus compromisos e involucrarlas de manera activa en los procesos de la mejora de su práctica pedagógica.

Referencias

- Bolívar, A. (2016). *Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos*. Revista Iberoamericana de investigación en Educación.
- Calero G. y otros (1999). *Comprensión y Evaluación Lectoras en Educación Primaria*. Un Acercamiento Constructivista. Editorial Praxis.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Martínez, H. Gonzales S. (2010). *Ciencia y Sociedad. Acompañamiento pedagógico y profesionalización docente: Sentido y perspectiva*. República Dominicana.: Editorial ISNN.
- Ministerio de Educación, (2007). DS N° 028-07-ED Aprueban Reglamento de gestión de recursos propios y actividades productivas empresariales en las instituciones educativas públicas. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación, (2009). *Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas. Orientaciones para directivos y tutores de primaria y secundaria*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación, (2010). *Orientaciones para el trabajo pedagógico. Área de comunicación*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación, (2012). *Manual del Buen Desempeño Docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación, (2013). *Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación, (2014). *Fascículo de gestión escolar basada en los aprendizajes*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación, (2015a). *Rutas del Aprendizaje. Comunicación. VI ciclo*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación, (2015b). *Rutas del Aprendizaje. Comunicación. VII ciclo*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). *Evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes. Guía metodológica*. Bogotá: MENC.

- Mulford, B. (2006). *Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria. Algunos desarrollos internacionales. Profesorado. Revista del curriculum y formación del profesorado.*
- Robinson, V. (2008). *The impact of leardership on school outcomes: An analysis of the diferenttial effects of leadership types.*
- Rodríguez-Molina, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza.* Educación y educadores, 14(2), 253-267. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/834/83421404003.pdf>
- Solé, I. (2004). *Estrategias de Lectura.* Barcelona: Editorial Grao.
- Tejedor, F. (2012). *Evaluación del desempeño docente.* Revista Iberoamericana de la Evaluación Educativa.
- Vesub, L y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles. Aportes conceptuales y operativos para un programa de apoyo a los docentes principales de Uruguay.* Uruguay: ministerio de cultura y deporte.