

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA CONSTRUYE SU IDENTIDAD DEL ÁREA DE PERSONAL SOCIAL DEL II CICLO EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1637 “JESÚS YIREH” DEL DISTRITO DE TRUJILLO -UGEL 04 TRUJILLO SUR ESTE - LA LIBERTAD.

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

MATA PÉREZ, Rosa Margarita

La Libertad- Perú

2018

Índice

Introducción	01
1.Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE.	04
1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE.	04
1.2 Formulación del Problema Identificado.....	06
2. Diagnóstico	10
2.1. Resultados de Instrumentos	10
2.1.1. Resultados cuantitativos..	10
2.1.2. Resultados cualitativos.....	10
2.2. Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE., Compromisos de Gestión Escolar y el MBD Directivo	12
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico	18
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución.....	22
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada.....	26
5.1. Marco Conceptual	26
5.1.1. Monitoreo, acompañamiento y evaluación.	26
5.1.1.1. Monitoreo pedagógico.....	26
5.1.1.1.1. Definición de Monitoreo Pedagógico	26
5.1.1.1.2. Estrategias de Monitoreo Pedagógico	26
5.1.1.1.3. Instrumentos para el Monitoreo Pedagógico	26
5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico.	26
5.1.1.2.1. Definición de Monitoreo Pedagógico.....	26
5.1.1.2.2. Definición de Monitoreo Pedagógico.....	26
5.1.1.3. Evaluación.	26
5.1.1.3.1. Definición de Evaluación	26
5.1.1.3.2. Instrumentos de Evaluación.....	26

5.1.1.3.3. Tipos de Evaluación	26
5.1.2 Área curricular.	30
5.1.2.1. Enfóque del área.	30
5.1.2.2. Competencia construye su identidad.	30
5.1.2.2.1. Estrategias para el desarrollo de la competencia	31
5.2 Experiencia exitosa.....	32
6. Diseño de Plan de Acción.....	34
6.1 Objetivos.....	34
6.1.1 Objetivo general.	34
6.1.2 Objetivos específicos	34
6.2. Matriz del Plan de Acción.....	34
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	40
8. Presupuesto	45
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción	46
10. Lecciones aprendidas	48

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i>	Arbol de Problemas.....	9
<i>Figura 2.</i>	Cuadro de Análisis de Resultados del Diagnóstico.....	16
<i>Figura 3.</i>	Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.....	20
<i>Figura 4.</i>	Matriz de Plan de Acción.....	37
<i>Figura 5.</i>	Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción.....	41
<i>Figura 6.</i>	Riesgos y Medidas a adoptarse del Plan Acción.....	44
<i>Figura 7.</i>	Cuadro de Presupuesto de Plan Acción.....	45

Introducción

El presente Trabajo Académico denominado Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para mejorar la práctica docente en la competencia Construye su Identidad del área de Personal Social del II Ciclo de Educación Básica Regular de la Institución Educativa (IE) N° 1637 “Jesús Yireh” del distrito de Trujillo – UGEL 04 Trujillo Sur Este – La Libertad, se ha elaborado con el fin de optar el título de segunda especialidad profesional en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, en el Programa de Formación Docente en Servicio, implementado por el Ministerio de Educación, por lo que se ha planteado ejecutar un Plan Acción, a través del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE) al desempeño docente para fortalecer sus capacidades pedagógicas y por consiguiente elevar el nivel de los aprendizajes de los estudiantes.

La ruta seguida ha sido identificar la problemática más significativa que afecta los aprendizajes en la IE, mediante la técnica de la chakana y el metaplan y con participación de toda la comunidad educativa, luego se hizo el diagnóstico utilizando el árbol de problemas, también se utilizó la ficha de monitoreo al desempeño docente y entrevista personal a las docentes. La información cuantitativa fue analizada y sistematizada en código de barras, la cualitativa con la matriz de procesamiento cualitativo de entrevista. A través del árbol de objetivos se ha planteado alternativas de solución, se analizó el papel fundamental del director en la IE desde su rol de Líder Pedagógico, como gestor del cambio y transformación.

En la alternativa de solución relacionada a la problemática propuestas se ha considerado la viabilidad e impacto de ellas en la institución educativa y en los resultados planteados como meta; posterior a ello se planteó un modelo de Plan Acción con la implementación de un plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que ha respondido de manera eficaz a la problemática encontrada y ha permitido desarrollar acciones que han producido cambios y mejoras en las docentes en su actuar pedagógico para culminar con la redacción y socialización de esta experiencia.

El trabajo académico comprende diez acápites, como aspecto preliminar se presenta la carátula con el título del informe académico, datos de la institución formadora y del participante, seguida por el índice e introducción con el contenido del

trabajo de manera clara, breve y precisa, explicando el por qué y para qué del informe, cómo se elaboró y cómo surgió la necesidad para su planteamiento del mismo; en el primer acápite se explica la identificación del problema, la ubicación de la IE donde se desarrolla la experiencia, así como, sus fortalezas y oportunidades, enmarcados en el enfoque territorial. Además, se plantea el problema priorizado en la competencia del área de Personal Social, tomando en cuenta las causas, efectos y los factores asociados que se relacionan.

En el acápite dos, denominado diagnóstico se presentan los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos de la tabla de especificaciones aplicadas a las docentes de la institución, teniendo en cuenta el MAE. Además, se textualiza la relación del problema con la visión de cambio de los procesos de la Institución Educativa N° 1637 “Jesús Yireh”, compromisos de la gestión escolar y el Marco del Buen Desempeño del Directivo (MBDDirectivo). En el acápite tres se explica cómo el rol del Líder Pedagógico caracterizado por las dimensiones de Viviane Robinson, ayudará a contrarrestar la problemática identificada. En el acápite cuatro se plantea la alternativa de solución priorizando, para ello se ha considerado tres criterios: impacto en el logro de aprendizaje, generación de mayores cambios en la escuela y la relación con la gestión curricular, la convivencia y el MAE.

En el acápite cinco se presenta el marco conceptual que sustenta la alternativa de solución priorizada empleando información confiable de fuentes actualizadas sobre los temas y subtemas de la alternativa al problema priorizado, considerando además la descripción de una experiencia exitosa para la mejora de la práctica pedagógica sobre MAE. En el acápite seis se formulan tanto el objetivo general como los objetivos específicos que coadyuvan en la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación considerando la matriz y el Plan de Acción. En el acápite siete se presentan brevemente la matriz, del MAE del Plan de Acción, su importancia y los elementos esenciales que lo componen.

En el acápite ocho se textualiza el cuadro de presupuesto del Plan de Acción que contiene actividades, tiempo, costos y fuentes de financiamiento viables para la ejecución del mismo. En el acápite nueve se describen todas las etapas del proceso de elaboración del Plan de Acción, reflexionando como ha sido la experiencia en su construcción, tomando en cuenta el desarrollo de los módulos del diplomado y la especialización. En el acápite diez se precisa que lecciones se han aprendido producto de la reflexión y el análisis crítico de la experiencia vivida durante el diplomado y

especialización. Por último, las referencias bibliográficas que son tomadas demuestran la referencia de la teoría citadas en el trabajo.

1. Identificación de la Problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la Institución Educativa N° 1637 “Jesús Yireh”

La Institución Educativa Inicial (IE) N° 1637 “Jesús Yireh” de la ciudad de Trujillo, está ubicada en una esquina de la manzana I lote 12 de la urbanización Ingeniería II que colinda con el Sector de invasión San Luis; hace 40 años la IE funcionaba primero como PRONOEI en un parque de la urbanización La Perla a iniciativa de sus moradores, para luego, por gestión de la Directora Luisa Flores fue creada como Jardín de Infancia N° 1637 mediante la Resolución Directoral N°000218 del 31 de abril de 1978, sin contar con la propiedad del terreno por lo que tras siete años de lucha judicial por la propiedad, se concluye con el desalojo del local en el año 2008. En el año 2014 y gracias a la gestión de la profesora Rosa Mata Pérez, directora en funciones se logra la propiedad del terreno y la construcción de un moderno local.

La urbanización Ingeniería II es una zona nueva, conformada por parejas profesionales de un nivel económico alto, sus construcciones son modernas, mientras que los pobladores del sector San Luis, son invasores de terrenos, tienen viviendas precarias sin servicios básicos, sus moradores son de ingresos económicos limitados tienen trabajos eventuales por su bajo nivel de instrucción. También, se observa violencia familiar, delincuencia, drogadicción, etc. Esta situación se refleja en los niños a través de sus conductas impulsivas e inadecuadas que no regulan sus emociones; por lo tanto la respuesta de la escuela a estas demandas territoriales está basada en la gestión escolar centrada en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo la práctica de valores como el amor y el respeto para una vida democrática sin violencia, así como también la formación de una cultura ecológica.

La IE atiende aproximadamente a 50 niños y niñas entre las edades de 3 a 5 años, labora una directora designada por concurso, con aula a cargo, quien posee una larga trayectoria moral sólida como fundamento de su trabajo y además está comprometida con la transformación escolar centrada en los aprendizajes, dos docentes nombradas especialistas en el nivel inicial que tienen experiencia profesional, un personal de

servicio II, nombrada y una auxiliar de educación en calidad de contrato. No se cuenta con personal de guardianía por lo que la institución es vulnerable al ingreso de personas ajenas constantemente.

La infraestructura es de concreto, moderna y antisísmica, cuenta con dos bloques: en el primero hay tres aulas de clase con baño y almacén propio. El segundo bloque tiene dos plantas, en la primera planta hay una cocina, un aula (psicomotricidad), un tópico de enfermería/psicología; en el segundo piso se encuentra los ambientes de dirección, secretaria, sala de profesores y almacén. Además, se cuenta con un área pequeña para juego libre y está implementada con juegos recreativos espacio dedicado a la hora del juego al aire libre. Las oficinas administrativas y aulas están equipadas con tecnología de última generación que dan soporte al desarrollo de actividades pedagógicas significativas para mejorar el logro de los aprendizajes.

La gestión pedagógica planteada en nuestros documentos de gestión: Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Curricular Institucional (PCI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Reglamento Interno (RI), está direccionada por las políticas educativas del Proyecto Educativo Regional y Proyecto Educativo Nacional en su objetivo estratégico N° 2 "Instituciones educativas que garanticen aprendizajes pertinentes de calidad" para lo cual la planificación curricular y desarrollo de actividades de aprendizaje diarias se fundamentan en el enfoque por competencias y los enfoques de las áreas curriculares vigentes de la Educación Básica Regular, con bases filosóficas y psicopedagógicas de Piaget, Ausubel, Brunner, Vygotsky entre otros. También existe un clima de convivencia democrático participativo entre el personal y los niños, con prácticas de valores y espacios de orientación a los padres de familia sobre sus roles y la responsabilidad como principales educadores de sus hijos.

La IE tiene servicios básicos de agua y energía eléctrica conectados a la red pública, servicio de telefonía e internet. Se cuenta con el apoyo de la APAFA que administra los escasos recursos económicos recaudados dando prioridad a la atención de las necesidades pedagógicas. El Ministerio de Educación nos apoya con materiales educativos como el kit de biblioteca y psicomotricidad, además nos facilita anualmente dinero para el mantenimiento del local escolar. Así mismo el programa Qaliwarma nos brinda productos alimenticios para la preparación de la lonchera escolar y los servicios de salud son a través del Centro de Salud San Martín, también Plaza Veá y la universidad UPAO cercanas a la institución son un recurso pedagógico a través de apoyo de visitas, educativas, charlas y consultorías gratuitas.

1.2. Formulación del Problema Identificado

Al realizar el análisis de la información recogida de la institución educativa a través de los diversos instrumentos aplicados como: guías de observación, entrevistas, fichas de monitoreo, cuaderno de campo, entre otros se ha observado y priorizado la siguiente problemática asociada al tema en discusión: Nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia Construye su identidad en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de la Educación Básica Regular de la Institución Educativa N° 1637 del distrito de Trujillo - UGEL 04 Trujillo Sur Este - La Libertad.

Una de las causas del problema priorizado es que las docentes evidencian que desconocen el enfoque del área de Personal Social, los procesos pedagógicos y didácticos que lo sustentan, por lo que esta causa tiene relación con el factor de la Gestión del Currículo, se centra en la motivación y capacidades docentes; el efecto de esta situación es que los estudiantes se muestran desmotivados y aburridos por el desarrollo de actividades rutinarias, que no consideran los diversos planteamientos de los enfoques, por ello es necesario la ejecución de Talleres de capacitación así, como los círculos de interaprendizaje para intercambio de experiencias exitosas. Frente a ello se sugiere gestionar talleres para fortalecer el marco disciplinar del área.

Otra causa referida al problema es la inadecuada aplicación de estrategias para fortalecer la competencia Construye su identidad, pues las docentes no emplean estrategias innovadoras cuando los estudiantes presentan conductas de escaso control emocional, ellas emplean mecanismos inadecuados como son los premios (caritas felices, caramelos, chupetes, etc.) para calmar o controlar estas situaciones. Esta causa guarda relación con el factor de Gestión curricular y Convivencia escolar, específicamente con la gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras por lo tanto los estudiantes no logran aprendizajes significativos. De allí, la importancia de ejecutar jornadas de reflexión, para el planteamiento de estrategias innovadoras y normas de convivencia para la regulación de emociones y el intercambio de experiencias exitosas que faciliten la regulación de emociones y comportamientos que ayuden a mejorar los aprendizajes.

En referencia a la causa sobre el limitado monitoreo y acompañamiento a las docentes por parte del directivo por tener aula a cargo y recarga de tareas

administrativas, dificulta el cumplimiento óptimo y constante del monitoreo y acompañamiento. Esta causa está relacionada al factor de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación específicamente con la retroalimentación formativa que se ajuste a las necesidades pedagógicas de los docentes y a las demandas institucionales de manera que permitan fortalecer el desempeño pedagógico, esta causa ha originado que las docentes desarrollan sesiones de aprendizaje descontextualizadas. Se propone desarrollar jornadas de reflexión y sensibilización para que las docentes asuman con mayor responsabilidad y compromiso reconociendo la importancia de la autogestión para fortalecer su autonomía profesional.

Como última causa priorizada se ha considerado a los Instrumentos de gestión desvinculados con los problemas de convivencia en la escuela y comunidad, se puede decir que esta deficiencia hace que desde la planificación, los planes de gestión institucionales no se ajusten al factor asociado es Convivencia escolar, vinculado a la gestión del modelo de disciplina. La desvinculación de las Normas de Convivencia del Reglamento Interno de la institución con las normas de convivencia de las aulas de clases y el desconocimiento de ellas por parte de la comunidad educativa hacen que las actividades de aprendizaje no respondan a las necesidades y demandas emocionales de los niños por ser estas muchas veces impuestas y punitivas. Frente a ello, se acompañará la planificación orientando la necesidad de realizar una planificación contextualizada.

Frente a la situación problemática priorizada y al análisis de las causas precisadas es necesario responder a ellas utilizando las fortalezas de la institución como las capacidades de gestión de la directora. Entre las oportunidades tenemos la alianza con la UPAO que facilita las visitas educativas, y el apoyo psicológico con estudiantes de los últimos ciclos, la posta médica san Martín con charlas sobre el cuidado y desarrollo del niño. La municipalidad distrital apoya con personal de seguridad ciudadana al ingreso y salida de la IE. La Ugel apoya con capacitaciones y actualizaciones para docentes sobre el nuevo currículo, enfoques, estrategias, entre otros.

A continuación se presenta el árbol de problemas del cual se han extraído las causas que han originado el nivel insatisfactorio de aprendizaje de los niños y niñas de la IE N° 1637 Jesús Yireh en la competencia construye su identidad del área de

Personal Social, así también se explicitan las consecuencias que acarrearán estas causas y los factores que están implicados.

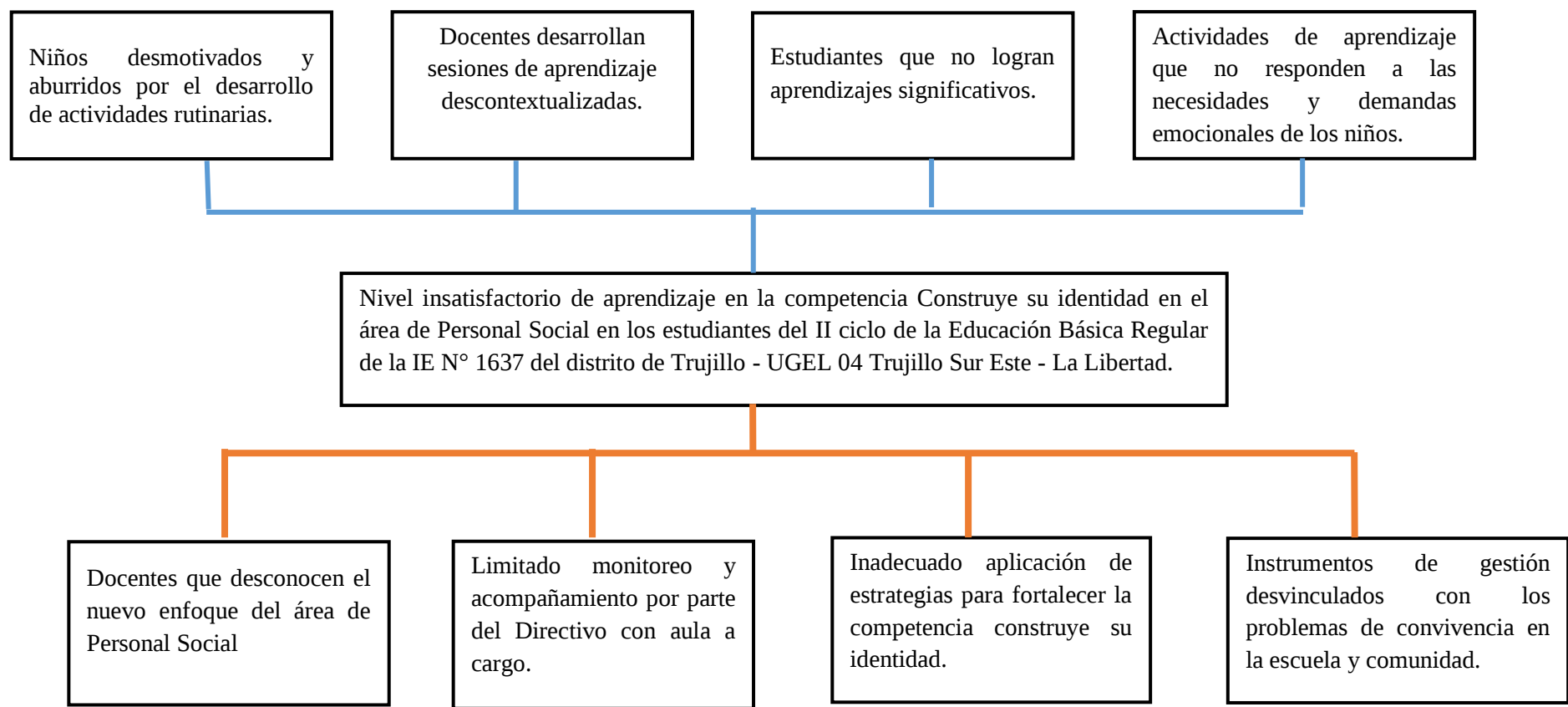


Figura 1. Árbol de problemas.

2. Diagnóstico

2.1 Resultados de Instrumentos

2.1.1 Resultados cuantitativos. El 50% de las docentes no alcanzan un nivel de logro destacado en el buen trato y respeto a los estudiantes, esto se debe a que las docentes desconocen las consecuencias de no atender oportuna a las necesidades físicas y emocionales de sus estudiantes. Si bien es cierto las docentes atienden a los niños en sus necesidades físicas y emocionales, pero no lo hacen en el preciso momento, como por ejemplo, ellas dicen a los niños “es hora de ir al baño y todos los niños deben ir juntos tengan necesidad o no, y si alguno refiere la necesidad de servicios higiénicos posteriormente, ellas dicen: “la hora de ir al baño ya pasó.”

El 100% de las docentes hacen uso de estrategias inadecuadas como son los mecanismos negativos (premios o castigos) para regular positivamente las conductas y emociones de sus estudiantes, generando condicionamiento para la regulación de emociones y el buen comportamiento, esto se debe a que las docentes desconocen la teoría que fundamenta la regulación de comportamientos y emociones y además es difícil y tediosa la tarea de llevar a los niños a la reflexión, en cambio el uso de mecanismos como: las caritas felices o triste, los premios, la silla del rincón, no salir al recreo simplifican la tarea docente en el cuidado y atención de los niños, por ello la importancia de atención a las docentes en sus necesidades pedagógicas a través del MAE, para fortalecer sus capacidades pedagógicas capacitándolas y participando en talleres que reviertan esta situación.

El 100 % de las docentes no planifican las actividades de aprendizaje con el nuevo enfoque de Desarrollo Personal del área de Personal Social. Esto se debe al escaso monitoreo y acompañamiento docente por parte del directivo por tener aula a cargo, lo cual se ha considerado que las reuniones de reflexión, la autoevaluación, la visita entre pares ha permitido que las docentes puedan intercambiar experiencias exitosas fortaleciéndose unos con otros.

2.1.2 Resultados cualitativos. Las docentes de aula participaron de cursos de actualización docente en el área de Personal Social, no obstante estas manifiestan desconocimiento de los procesos pedagógicos y metodológicos del nuevo enfoque del

área de Personal Social por la falta de capacitación en los nuevos lineamientos del Currículo Nacional y por el escaso monitoreo al desempeño docente por parte del directivo con aula a cargo lo cual afecta negativamente en el desempeño docente.

Las docentes consideran que existe un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y evaluación el cual fue presentado en la semana de planificación antes del inicio del año escolar, este plan se ha presentado pero que no ha sido analizado y abordado de manera profunda. Asimismo, la docente afirma que la calidad de la asesoría y retroalimentación que realiza la directora es poco frecuente por la función docente que realiza. La asesoría se realiza generalmente al inicio o al final de la jornada de trabajo pero esta es limitada por la disponibilidad de tiempo de las docentes quienes no tienen disponibilidad de quedarse fuera de su jornada laboral.

La docente manifiesta que la directora promueve la realización de círculos de interaprendizaje, la sensibiliza para que se autocapaciten de manera presencial y virtual de acuerdo a su disponibilidad de tiempo. Finalmente, la docente considera que la directora genera un clima de confianza, es democrática, permite la toma de decisiones de manera colaborativa, promueve una comunicación efectiva, escucha activa.

Luego del análisis realizado sobre los resultados cualitativos y cuantitativos en función a los aspectos priorizados del problema, se llega a la conclusión que no se ha venido realizando el monitoreo y acompañamiento de acuerdo a lo establecido. Por lo tanto, como Líder Pedagógico se considera que es momento de replantear el plan de monitoreo de la institución educativa, enfatizando en el acompañamiento pedagógico, centrado en el diálogo crítico reflexivo; con el propósito de brindar retroalimentación formativa y acompañar al docente en la transformación de la práctica pedagógica.

La deconstrucción debe terminar en un conocimiento y comprensión profundos de la estructura de la propia práctica, sus fundamentos teóricos, sus fortalezas y debilidades, sus lagunas, es decir en un saber pedagógico que la explica. Es el paso indispensable para proceder a su transformación. (Restrepo y otros: 2011, p.35)

2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la Institución Educativa, Compromisos de Gestión Escolar y el MBDDirectivo

El presente trabajo aborda el problema identificado sobre el Nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia Construye su identidad en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de la Educación Básica Regular de la Institución Educativa N° 1637 del distrito de Trujillo-UGEL 04 Trujillo Sur Este- La Libertad

En el diagnóstico de este problema se han aplicado instrumentos validados tanto cuantitativos como cualitativos como son la Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente y la Tabla de Especificaciones con las preguntas para la entrevista a las docentes, arrojando como resultado que las docentes desconocen el nuevo enfoque del área de Personal Social, presentan para la aplicación de estrategias innovadoras debido a las limitadas acciones de monitoreo por parte del directivo por tener aula a cargo, también desconocen el sustento teórico científico sobre el manejo de regulación de emociones y comportamientos, lo que no les permite ser “contenedoras” de las emociones y comportamientos de sus estudiantes, además la desvinculación de las acciones de mejora con las familias hacen que sus esfuerzos no se concreten al no ser reforzados en casa, así mismo la desvinculación de las Normas de Convivencia de la institución con las del aula dificultan que los estudiantes hagan uso de ellas.

En relación a los procesos de la institución encontrados en torno a la problemática se puede decir que el PO Desarrollo pedagógico y convivencia escolar de la institución, con el PO02 Preparar las condiciones para la gestión de los aprendizajes, PO02.1 Realizar la programación curricular, con el PO03: Fortalecer el desempeño docente, el PO03.1: Desarrollar trabajo colegiado para docentes, y el PO03: Realizar acompañamiento pedagógico. Como vemos es fundamental el rol de líder pedagógico para mejorar la calidad de la enseñanza y por consecuencia lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

También el tema del nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia construye su identidad del área de Personal Social en la capacidad regula sus emociones guarda estrecha vinculación con los procesos de funcionamiento de la institución referidos al desarrollo de la convivencia armoniosa y democrática en la institución (PO05) referido a gestionar la convivencia escolar y la participación de la comunidad educativa (PO05.2) prevenir y resolver conflictos con acciones que

aseguren las mejores condiciones de aprendizaje mediante la atención, prevención y contención de conflictos que se den en la escuela al propiciar espacios que brinden soporte emocional y protección a los estudiantes y comunidad educativa.

PO05.4 Vincular la institución educativa con la familia, lo que significa que el líder pedagógico debe fomentar la convivencia escolar basada en la democracia, la participación, la inclusión y la interculturalidad, así como prevenir, atender y contener los conflictos entre estudiantes buscando la solución de ellos pacíficamente con la comunidad educativa y con apoyo de los padres de familia asumiendo compromisos por la mejora de aprendizajes.

De acuerdo a la Norma Técnica para el Año Escolar 2017 R.M 627-2016-MINEDU, el problema se relaciona con el compromiso 4: “Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la institución educativa”, porque es necesario que las docentes implementen su desempeño con las capacidades para que logren mejorar los aprendizajes, en este caso se realizarán reuniones de interaprendizaje por ser directivo con aula a cargo.

Según el MINEDU (2017), en el manual de Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la institución educativa vemos lo importante que son los compromisos de Gestión Escolar, los cuales orientan las acciones de la institución educativa a través del ejercicio del liderazgo pedagógico del Director, buscando la transformación de la escuela con mejores resultados de manera sostenible en el proceso de cambio continuo. En este proceso de mejora continua se puede observar que existe una relación estrecha entre la problemática encontrada con los siguientes compromisos:

Compromiso 4: “Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la institución educativa” porque a través de este compromiso se orienta y capacita a las docentes en la planificación y desarrollo de las actividades pedagógicas sobre la regulación de emociones de los estudiantes, aplicando estrategias innovadoras y adecuadas, entre otros y el compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la IE, el cual es indispensable en la solución de la problemática, tal como sostiene Abad (2010) que “las IIEE donde se implementa la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”, por eso se debe gestionar con la comunidad educativa en pleno la convivencia escolar aplicando estrategias que

mejoren las relaciones, previniendo todo tipo de violencia escolar, situaciones de riesgo y vulneración de derechos; así como los contenidos transversales del mismo respecto al fortalecer las habilidades socioemocionales y aprendizajes de los estudiantes que permitan una convivencia armoniosa.

El Marco del Buen Desempeño del Directivo, MINEDU (2014) refiere: “Una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes”, de allí la responsabilidad de ejercer un buen liderazgo pedagógico desarrollando las dimensiones de Vivian Robinson que inspire y movilice acciones que garanticen la mejora de los aprendizajes al abordar las dificultades socioemocionales de los estudiantes a través de las competencias y desempeños del Directivo.

Competencia 5: “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con y las docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje” y el desempeño 16: Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las practicas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar.

Competencia 6: “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje” y desempeño 20 Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes considerando la atención de sus necesidades específicas.

Frente a estos aspectos el reto prioritario que tiene el directivo es el incrementar el nivel satisfactorio de aprendizaje en la competencia Construye su identidad en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de la Educación Básica Regular de la IE N° 1637 del distrito de Trujillo-UGEL 04 Trujillo Sur Este- La Libertad, haciendo frente a los desafíos que se presentan tal como la ejecución de acciones de monitoreo al desempeño docente en el área de Personal Social mediante visitas de observación al aula para aplicación de la ficha de Monitoreo y recoger información con evidencias sobre práctica docente en el desarrollo de los procesos pedagógicos y convivencia en el aula; realizar el acompañamiento pedagógico a las docentes de la IE. N° 1637 en el

área de Personal Social a través asesorías y capacitaciones en la competencia Construye su identidad para la mejora de estrategias sobre la regulación de emociones y comportamientos en los estudiantes así como evaluar permanentemente la práctica pedagógica de las docentes en el área de Personal Social a través de autoevaluación, reuniones crítico reflexivas y la retroalimentación formativa para analizar los avances y asumir compromisos de mejora continua, superando los riesgos que puedan presentarse en el camino.

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?
Nivel insatisfactorio de aprendizaje en la capacidad autorregula sus emociones y comportamientos en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de EBR de la IE. N° 1637 del distrito de Trujillo	- Resultados cuantitativos: - Según los resultados EL 50% de las docentes monitoreadas no alcanzan el nivel de logro destacado en el buen trato a y respeto a los estudiantes. - En los resultados obtenidos en la rúbrica 6 de la Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente 2017, las dos docentes monitoreadas (100%) emplean mecanismos negativos para regular emociones y comportamientos de sus estudiantes. - De acuerdo a los resultados tabulados del instrumento 2 Planificación Curricular, el total de dos docentes cumplen en un 100% los criterios 1,2,3 y 4 de dicho instrumento, mientras que en los criterios 5 y 6 el 100% (2 docentes) lo cumplen parcialmente.	- PO Desarrollo pedagógico y convivencia escolar de la institución, con el - PO02 Preparar las condiciones para la gestión de los aprendizajes, - PO02.1 Realizar la programación curricular. - PO03: Fortalecer el desempeño docente - PO03.1: Desarrollar trabajo colegiado para docentes. - PO03.3: Realizar acompañamiento pedagógico. - PO05 Gestionar la convivencia escolar y la participación. - PO05.2 prevenir y resolver conflictos. - PO05.3 Promover la participación de la comunidad educativa. - PO05.4 Vincular la institución educativa con la familia.	- Compromiso 4: “Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la institución educativa”. - Compromiso 5: “Gestión de la convivencia escolar en la IE.”	-Competencia 5: “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con y las docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje” Marco del buen Desempeño del Directivo (2014) -Desempeño 16: Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las practicas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Marco del buen Desempeño del Directivo (2014) -Competencia 6: “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. Marco del buen Desempeño del Directivo (2014) -Desempeño 20 Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes considerando la atención de sus necesidades específicas. Marco del buen Desempeño del Directivo (2014)

	- Resultados cualitativos: - Las docentes del aula participaron de cursos de actualización docente en el área de Personal Social, no obstante estas manifiestan desconocimiento de los procesos metodológicos del nuevo enfoque del área. - Al habersele asignado aula a cargo al docente Directivo los procesos de monitoreo al desempeño docente se ven afectados negativamente.	- PO Desarrollo pedagógico y convivencia escolar de la institución, con el - PO02 Preparar las condiciones para la gestión de los aprendizajes, - PO02.1 Realizar la programación curricular. - PO03: Fortalecer el desempeño docente - PO03.1: Desarrollar trabajo colegiado para docentes. - PO03.3: Realizar acompañamiento pedagógico. - PO05 Gestionar la convivencia escolar y la participación. - PO05.2 prevenir y resolver conflictos. - PO05.3 Promover la participación de la comunidad educativa. - PO05.4 Vincular la institución educativa con la familia.	- Compromiso 4: “Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la institución educativa”. - Compromiso 5: “Gestión de la convivencia escolar en la IE.”	-Competencia 5: “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con y las docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la practica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje” Marco del buen Desempeño del Directivo (2014) -Desempeño 16: Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las practicas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar. Marco del buen Desempeño del Directivo (2014) -Competencia 6: “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. Marco del buen Desempeño del Directivo (2014) -Desempeño 20 Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes considerando la atención de sus necesidades específicas. Marco del buen Desempeño del Directivo (2014)
--	--	---	--	---

Figura 2. Análisis de Resultados del Diagnóstico.

3 Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

Diversos estudios muestran que el efecto del liderazgo pedagógico del director sobre el rendimiento académico de los estudiantes se encuentra mediado por las prácticas docentes lo que hace imprescindible que en la institución educativa se asuma los siguientes desafíos para dar lineamientos a la intervención pedagógica a realizar, que se proyecten hacia el modelo de “escuela que queremos”, teniendo en cuenta las dimensiones de líder pedagógico de Viviane Robinson, citada en el módulo introductorio (2016),

La primera de estas dimensiones es el establecimiento de metas y expectativas , las cuales deben ser establecidas de una manera consensuadas y en este caso para problemática a tratarse ha desarrollado una jornada de reflexión sobre los resultados y se ha puesto como meta elevar el nivel de logro de los aprendizajes en los estudiantes en la competencia Construye su Identidad, específicamente en la capacidad autorregula sus emociones en el área de Personal Social en los estudiantes de la institución educativa N° 1637, mediante el compromiso docente para realizar un trabajo colegiado en mejora de su desempeño que generen aprendizajes significativos.

La segunda dimensión es la dotación de recursos estratégicos. En referencia a esta dimensión y el problema priorizado se ha propuesto la ejecución de talleres de capacitación y socialización de experiencias exitosas en las reuniones de interaprendizaje, que permitan hacer buen uso de los recursos y materiales disponibles en la institución para que las actividades pedagógicas cumplan su propósito y las estrategias aplicadas sean las más adecuadas para manejo de regulación de emociones y comportamientos en el nuevo enfoque del área de Personal Social.

La tercera dimensión según Robinson es la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. En referencia a esta dimensión y al problema se plantea realizar el acompañamiento y monitoreo a través de la ejecución del MAE de la IE. en el cual se ha elaborado teniendo en cuenta las necesidades de cada docente con énfasis en el desarrollo de aprendizajes en la capacidad autorregula sus emociones lo que permite asesorar y acompañar a cada docente en sus necesidades

individuales sobre el manejo de emociones y comportamientos de los estudiantes a su cargo. Además de evaluar el proceso para la toma de decisiones oportunas.

La cuarta dimensión es promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores. En referencia a esta dimensión y al problema abordado se establece organizar grupos de interaprendizaje para realizar la planificación con las docentes las de las unidades didácticas articulando el PEI, el PCI y el PAT y actualizando los mismos con el nuevo enfoque del área de Personal Social enmarcado en el Currículo Nacional. Planificar la enseñanza de forma colegiada con las docentes para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en la mejora de la competencia Construye su Identidad del área de Personal Social en los estudiantes de la institución educativa N° 1637.

En la última dimensión de Robinson se considera asegurar un ambiente ordenado y de apoyo. En referencia a esta dimensión y al problema priorizado se plantea gestionar un buen clima para la convivencia democrática entre los docentes y estudiantes de la IE N° 1637, por medio de la participación de normas consensuadas y que con su práctica diaria puedan ser sostenidas, manteniendo una comunicación abierta y fluida entre docentes y estudiantes y se haga uso de las mismas para resolver conflictos.

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas	- Establecer metas consensuadas de capacitación y compromiso docente en mejora de los aprendizajes en la en la competencia Construye su identidad específicamente en la capacidad autorregula sus emociones y comportamientos en el área de Personal Social en los estudiantes de la institución educativa N° 1637. - Evaluar los resultados de aprendizaje periódicamente en la en competencia Construye su identidad específicamente en la capacidad autorregula sus emociones y comportamientos el área de Personal Social de los estudiantes de la institución educativa N° 1637, tomando en cuenta las metas de mejora trazadas.	- Para mejorar el desempeño docente en el área de Personal Social y realizar un trabajo colegiado. - Elevar el nivel de logro de la competencia Construye su identidad específicamente en la capacidad autorregula sus emociones y comportamientos en los estudiantes de la IE N° 1637 y por ende la mejora de condiciones para las demás áreas curriculares. - Para medir los avances en la mejora de aprendizajes en la competencia Construye su Identidad en el área de Personal Social en los estudiantes de la institución educativa N° 1637 y tomar decisiones oportunas de mejora respecto a los estudiantes que no están avanzando.
Uso estratégico de recursos	- Realizar Talleres con docentes de réplica y uso de recursos y materiales pertinentes en mejora de los aprendizajes de los estudiantes de la IE. N° 1637 en la competencia Construye su Identidad en el área de Personal Social. - Capacitaciones a docentes sobre estrategias y manejo de emociones y comportamientos en el nuevo enfoque del área de Personal Social. - Círculos de interaprendizaje que permitan socializar experiencias exitosas docentes en los aprendizajes de la en la competencia Construye su Identidad en el área de Personal Social en los estudiantes de la institución educativa N° 1637.	- Optimizar el uso de materiales y recursos disponibles en la institución para que las actividades pedagógicas cumplan el propósito de mejorar los aprendizajes los estudiantes de la institución educativa N° 1637, en la capacidad autorregula sus emociones y comportamientos en el área de Personal Social. - Usar recursos y materiales innovadores en el desarrollo estrategias adecuadas que promuevan la práctica de la regulación de emociones y buen comportamiento de manera autónoma en los estudiantes de la IE. N° 1637. - Que las docentes tengan dominio y referente teórico científico del área de Personal Social, específicamente en la capacidad autorregula sus emociones, que les permitan atender las demandas y necesidades emocionales de los estudiantes a su cargo. - Incentivar en las docentes la aplicación de estrategias innovadoras acordes al nuevo enfoque del área de Personal Social que promuevan en los estudiantes de la institución educativa N° 1637, la practica adecuada

		de la autorregulación de emociones y comportamientos.
Planeamiento, coordinación y evaluación de enseñanza y del currículo	- Elaborar un Plan de Monitoreo y acompañamiento en función a las necesidades de cada docente con énfasis en el desarrollo de aprendizajes en la en la competencia Construye su Identidad en el área de Personal Social, en los estudiantes de la institución educativa N° 1637.	- Para reajustar el Plan de Acción y de mejora de los aprendizajes en regulación de emociones y comportamientos de los estudiantes de acuerdo a los datos recogidos - Para asesorar y acompañar a cada docente en sus necesidades individuales sobre el manejo de emociones y comportamientos de los estudiantes a su cargo. - Evaluar el progreso de los estudiantes de la IE. N° 1637, en la en la competencia Construye su Identidad en el área de Personal Social para proponer metas alcanzables y sostenibles.
Promover y participar en el proceso de aprendizaje y desarrollo de los docente	Planificar con las docentes las unidades didácticas articulando el PEI, el PCI y el PAT y actualizando los mismos con el nuevo enfoque del área de Personal Social enmarcado en el Currículo Nacional.	- Planificar la enseñanza de forma colegiada con las docentes para garantizar la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación en la mejora de la en la competencia Construye su Identidad en el área de Personal Social en los estudiantes de la institución N° 1637.
Garantizar un ambiente seguro y de soporte	- Propiciar un buen clima para la convivencia democrática entre los docentes y estudiantes de la IE. N° 1637, estableciendo normas consensuadas. - Liderar con el ejemplo manteniendo consistencia entre palabras y hechos. - Fomentar la responsabilidad colectiva entre los docentes por el aprendizaje y bienestar de los alumnos.	- Lograr que los agentes educativos de la IE. N° 1637 practiquen de manera adecuada y sostenida las normas de convivencia establecidas sobre regulación de emociones y comportamientos en la institución. - Lograr que todos los estudiantes de la IE. N° 1637 tengan un buen desarrollo personal y ciudadano acorde a su edad. - Lograr que todos los agentes educativos de la IE. N° 1637 regulen sus comportamientos a los valores centrales de la institución. - Mantener una comunicación abierta y fluida entre docentes y estudiantes de la IE. N° 1637 en un ambiente de respeto y confianza.

Figura 3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Al analizar las alternativas de solución propuestas a la problemática priorizada “Nivel insatisfactorio de aprendizaje en la competencia Construye su identidad en el área de Personal Social en los estudiantes del II ciclo de la Educación Básica Regular de la IE N° 1637 del distrito de Trujillo - UGEL 04 Trujillo Sur Este- La Libertad” se determina como solución de mayor relevancia y pertinencia; la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica de las docentes, en el área de personal Social, cuyo impacto se refleja en la mejora del desempeño docente para obtener resultados de calidad en los aprendizajes de los estudiantes en la competencia Construye su identidad, específicamente en la capacidad de autorregula sus emociones, en una escuela acogedora, con la gestión del Líder Pedagógico que promueve la participación y compromiso de la comunidad educativa dentro un ambiente de convivencia armonioso.

El Marco del Buen Desempeño del Directivo (2014) refiere: “Una gestión democrática orientada al cambio institucional debe garantizar una enseñanza de calidad y comprometerse con los aprendizajes”, de allí la responsabilidad de ejercer un liderazgo pedagógico transformacional y de calidad, incorporando en el quehacer diario las dimensiones de Vivian Robinson, que orienten y movilicen las acciones que garantizan la mejora de los aprendizajes de los estudiantes al abordar las dificultades en la regulación de emociones y comportamientos a través de un trabajo colaborativo con las docentes, buscando el cumplimiento de metas y objetivos hacia una visión de cambio.

El Líder Pedagógico centra su rol en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad docente, en ese sentido si se habla de la escuela que se quiere lograr, con resultados óptimos en los aprendizajes en la práctica de regulación de emociones y comportamientos en los estudiantes de la IE. N° 1637 “Jesús Yireh del distrito de Trujillo, se ha priorizado la atención del compromiso 4: “Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa” para que las docentes atiendan estas demandas a través de planes de mejora, luego de la implementación del MAE. Además también se ha considerado el compromiso 5: “Gestión de la convivencia escolar en la IE”, por tener implicancia directa. Como se observa estos

compromisos abordados favorecen al cumplimiento del compromiso 1: “Progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la IE”

El MAE propuesto responde a las demandas territoriales encontradas en la zona de ubicación de la institución, como es la atención a estudiantes procedentes de dos niveles socioeconómico muy diferenciados; por un lado existe delincuencia, drogadicción, desempleo y por el otro, ambos padres trabajan y dejan el cuidado de sus hijos a terceros; sin embargo existe una demanda común, que es la violencia familiar, reflejada en los comportamientos y descontrol de emociones de los estudiantes en las aulas; por lo tanto se plantea atender con el MAE a las docentes en su desempeño pedagógico para manejo de esta problemática a través de asesorías y alianzas estratégicas con la UPAO y el Centro de Salud San Martín con el apoyo de área de psicología que promuevan una cultura de convivencia democrática y cultivo de valores en los estudiantes y comunidad.

El Líder Pedagógico de la IE N° 1637, como ente trasformador de cambio en la institución educativa trabaja de manera participativa y articulada con los diversos actores de la comunidad educativa empleando como recurso la reflexión crítica sobre el cumplimiento de las metas de aprendizaje en la competencia Construye su identidad del área de Personal Social para preparar las condiciones adecuadas de la gestión de los aprendizajes en dicha área curricular, de manera que los estudiantes obtengan resultados de calidad. Estas acciones del líder pedagógico se dan en un entorno ordenado y saludable entre docentes, padres de familia y estudiantes quienes a su vez se involucran y comprometen con el logro de las metas e ideales propuestos en los documentos de gestión escolar y con la práctica de valores en su vida cotidiana.

En la visión de cambio de la institución N° 1637 se plantea una gestión escolar de calidad centrada en la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes que genera valor en cada uno de los procesos de la institución seleccionados para la solución del problema detectado. Así tenemos como el más inmediato al PO Desarrollo pedagógico y convivencia escolar de la institución, con el PO03: Fortalecer el desempeño docente y PO03.3: Realizar acompañamiento pedagógico, mediante la implementación del MAE que asegure el logro de los aprendizajes propuestos en el PAT en el área de Personal Social. Además, de la articulación con los procesos de Dirección y liderazgo, así como los procesos de soporte al funcionamiento de la institución.

Como se observa la relación que existe actualmente entre el MAE, la gestión curricular, el Marco del buen desempeño directivo, y los compromisos de gestión están articulados coherentemente para lograr que el buen líder pedagógico desarrolle con eficiencia la transformación de la escuela centrando sus esfuerzos en concertar, acompañar, comunicar y educar a los docentes de la IE en la competencia: Construye su Identidad en el área de Personal Social que los lleve a la reflexión continua de su práctica pedagógica y les permita mantenerse bien preparados en los procesos de enseñanza aprendizaje que logren óptimos resultados.

La gestión escolar del líder pedagógico de la institución educativa N° 1637 apuesta por la mejora de los aprendizajes en la competencia anteriormente mencionada, específicamente en la capacidad regula sus emociones en los estudiantes, cumpliendo en este caso las docentes un rol protagónico como guía de los aprendizajes, por ello a través de la implementación del MAE, el líder las asesora con los fundamentos teóricos científico del desarrollo emocional de los niños para que sean contenedoras en la regulación de sus emociones y comportamientos de sus estudiantes, al preparar las condiciones para el aprendizaje mediante jornadas de reflexión, capacitaciones, talleres vivenciales e intercambio de experiencias exitosas dirigidas a producir cambios en la práctica pedagógica diaria.

Mulford (2006), menciona “es esta una “edad de oro” del liderazgo en el colegio” porque los directivos se enfocan en las nuevas políticas educativas propuestas, que son congruentes con la búsqueda de la excelencia educativa, por ello el MAE es la solución más pertinente para mejorar la competencia y el desempeño de las docentes involucradas en la problemática, al desarrollar visitas a las aulas para recoger y analizar información que pueda priorizar acciones de acompañamiento por medio asistencia técnica individualizada y reuniones de interaprendizaje, así como la retroalimentación formativa cuya finalidad es la transformación de actitudes para el fortalecimiento de las relaciones entre directivos y docentes con una orientación crítica y autocrítica.

La práctica de la evaluación docente se vuelve efectiva cuando las docentes conocen sus fortalezas y debilidades sobre la base de evidencias y estas le sirven como motivación para plantearse retos y desafíos personales y profesionales descritos en los desempeños del MBDDocente por ello en la propuesta de solución de la problemática expuesta se ha considerado en el proceso de evaluación, autoevaluación,

coevaluación y la heteroevaluación a través de instrumentos y herramientas validadas que reflejen la realidad de la práctica docente.

Si bien es cierto se plantea el MAE como la solución más apropiada para mejorar la práctica pedagógica de las docentes de la Institución Educativa N° 1637 cuyos resultados se han de visualizar en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en la competencia Construye su Identidad en el área de personal Social, el Líder Pedagógico enfrenta el desafío de ser un directivo con aula a cargo, lo que dificulta algunas acciones de monitoreo, no así las de acompañamiento y evaluación que se ejecutan en otros horarios por lo que la propuesta es viable y aplicable en la institución.

La ejecución del MAE, permite que luego del recojo de información se desarrolle una intervención contextualizada brindando el soporte técnico requerido, con jornadas de sensibilización y reflexión, coordinación de acciones, ejecución y evaluación de talleres y círculos de interaprendizaje. Todos ellos, orientados a abordar los aspectos a mejorar para revertir la problemática detectada y fortalecer las capacidades docentes en el dominio del área de Personal Social. Se evaluará a los estudiantes para conocer el impacto de la alternativa en los aprendizajes. Se analizará los resultados con la comunidad educativa. Finalmente se elaborará un informe del impacto de los aprendizajes.

Entre los riesgos de esta alternativa de solución tenemos la resistencia por parte de las docentes a ser observadas con la aplicación de instrumentos; las acciones de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica limitadas por la sobrecarga del directivo con aula a cargo; la sistematización inadecuada por el escaso entrenamiento en el análisis técnico de la información y evidencia recogidas en el monitoreo, entre otras; sin embargo, se prevé cambios sustantivos con la implementación del MAE que permitirán optimizar la capacidades docentes con sustentos teórico científicos del área de Personal Social y la aplicación de estrategias innovadoras para la regulación de emociones, así como también la factibilidad de la autonomía en el uso de las normas de convivencia.

5.Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada

5.1 Marco Conceptual

5.1.1.Monitoreo, acompañamiento y evaluación.

5.1.1.1 Monitoreo pedagógico.

5.1.1.1.1 *Definición de monitoreo pedagógico.* Enmarcado en el proceso de enseñanza-aprendizaje, el Ministerio de Educación define al monitoreo como la acción de recoger y analizar información de los procesos pedagógicos y evidencias para tomar decisiones adecuadamente. El monitoreo como proceso favorece el mejoramiento de la gestión escolar porque permite actuar en mejora de los aprendizajes. Teniendo como referencia el MBDDirectivo se considera las dimensiones de la «gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes» y la «orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes» (MINEDU, 2014).

Así mismo se dice que como proceso sistemático el monitoreo facilita la toma y análisis de información que refleja la realidad de los procesos pedagógicos desarrollados en el aula, enfocando la observación al desempeño del docente; entonces es un proceso organizado para determinar aciertos y desaciertos de los docentes en su práctica diaria, buscando la superación de ellos al tomar decisiones oportunas (MINEDU, 2014). Si vemos al monitoreo con amplitud, este se centra en el saber actuar pedagógico del docente ya que de ello depende elevar la calidad educativa y consecuentemente la mejora de los aprendizajes.

5.1.1.1.2 Estrategias de monitoreo pedagógico.

- *Observación de aula.* Es la visita que realiza el observador capacitado al aula por el periodo de 60 minutos, en ella se toma nota sobre desempeños del docente preestablecidos ser calificados entre las escalas del 1 al 4. Su fin es evaluar cómo se desenvuelve el docente frente a sus estudiantes; considerando observar que procesos metodológicos y pedagógicos emplea el docente, como favorece el clima de convivencia del aula, el uso apropiado de los recursos y materiales, así como su acercamiento a los estudiantes y su desenvolvimiento de ellos con autonomía.

-*Autogestión.* Cada docente conoce cuales son los desempeños que aún no domina y que indicadores necesita desarrollar para darse por logrado, entonces va tomando nota de su propio avance. En algunas experiencias internacionales como el

programa Métrica de la enseñanza Eficaz, los docentes registran sus propias sesiones de clase en video, posteriormente las analizan, toman nota de las fortalezas y debilidades y comparten con el resto de colegas los videos de aquellas sesiones que ellos mismos decidan.

5.1.1.1.3 Instrumentos para el monitoreo pedagógico.

- *Ficha de observación al desempeño docente.* Es el instrumento proporcionado por el MINEDU para evaluar el desempeño docente a través de 6 rúbricas de evaluación y la ficha de planificación curricular, luego de la visita de observación al aula y de haber registrado en la hoja de notas las evidencias del actuar docente.

- *Cuaderno de campo.* Es una herramienta muy importante cuyo propósito es registrar de manera minuciosa observaciones, información y reflexiones que se producen durante la visita al aula. Permite el registro de aspectos de aprendizaje, de evaluación, de desempeño docente, de relaciones interpersonales que ocurren en el aula en un periodo determinado de tiempo. También se puede incluir dibujos, bocetos o esquemas, que posteriormente involucrarán a un proceso de análisis (MINEDU 2017).

5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico.

5.1.1.2.1 *Definición de acompañamiento pedagógico.* Es el proceso de asesoramiento técnico impartido a los docentes monitoreados por una persona o equipo especializado, con el fin de apoyarlos en temas pedagógicos con acciones planificadas y atendiendo a sus necesidades como docentes (CNE (2017)

5.1.1.2.2. Estrategias de acompañamiento pedagógico.

- *Visitas de acompañamiento en el aula.* Son aquellas visitas en las que es permitida la interacción del asesor no solo con los docentes, sino también con los estudiantes. Brinda asistencia técnica de manera personalizada y permanente al docente promoviendo en este la reflexión sobre su desempeño en el aula. Las asesorías son durante un año escolar. En cada visita se toma en cuenta los resultados anteriores y se evalúa el cumplimiento de compromiso, permitiendo hacer un seguimiento a las mejoras del docente.

En la observación se recoge evidencias sobre la programación curricular a través de la carpeta pedagógica, el empleo de estrategias innovadoras en las áreas curriculares, el desarrollo de los procesos pedagógicos y metodológicos, el uso de estrategias de organización para el aprendizaje con actividades individuales y

grupales, uso pertinente de materiales y recursos, evaluación de los aprendizajes con la retroalimentación adecuada, así como el clima escolar y los compromisos asumidos.

- *Comunidades de aprendizaje.* Es una estrategia participativa que fortalece el liderazgo distribuido, al fomentar una cultura colaborativa. Esta estrategia conlleva a la práctica continua con un pensamiento crítico reflexivo.

Otros autores como Besico, Ross y Adams (2008) afirman que las CPA son organizaciones de máximo rendimiento profesional, caracterizadas por el trabajo colaborativo tomando en cuenta que las experiencias más enriquecedoras parten desde el quehacer diario de los docentes al socializarlas y analizarlas, recibiendo el soporte y las experiencias de otros.

Según Defoe y Marzano (2009), recomienda que los líderes pedagógicos deben ser los forjadores de estas Comunidades Profesionales de Aprendizaje porque permite capacitar e intercambiar experiencias sobre las maneras de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y por lo tanto los docentes sean fortalecidos en su desarrollo profesional y personal a través de la organización de equipos multidisciplinarios que tengan como resultado aprendizajes de calidad.

- *Reuniones de interaprendizaje.* Son prácticas pedagógicas de índole colaborativo que también están relacionadas con el profesionalismo docente a través del análisis reflexivo de sus acciones en el aula, además del intercambio de exitosas y enriquecedoras sobre estrategias, procesos, pedagógico, desempeño docente eficiente, entre otras.

5.1.1.3 Evaluación.

5.1.1.3.1. *Definición de evaluación.* Es un procedimiento de valoración del desempeño docente en base a evidencias que busca propiciar entre docentes la reflexión sobre su propia práctica pedagógica y su responsabilidad frente a los resultados de calidad esperados, así como identificar sus necesidades de profesionales que fortalezcan las competencias pedagógicas para la para la docencia.

- *Retroalimentación: principios básicos.* Para Hellriegel y Slown se debe enfocar la retroalimentación en las personas, en las observaciones más que en las deducciones, en las situaciones actuales más no en el pasado, en compartir ideales que puedan centrarse en las capacidades potenciales que posee cada persona retroalimentada, por ello se debe hacer hincapié en los resultados de mejora continua para reforzar y fortalecer los aprendizajes logrados en la práctica pedagógica docente.

5.1.1.3.2. *Instrumentos de evaluación.*

- *Ficha de observación.* Permite registrar y describir en forma sistemática las conductas observables de aquellos aspectos que nos interesa y poder valorar los datos obtenidos (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2016). Otro instrumento es la rúbrica: que es una matriz de criterios específicos facilitan la evaluación de desempeño, son guías precisas que dan valor a los aprendizajes y las evidencias de los resultados.

- *Cuaderno de campo o Anecdótico.* es una ficha individual que permite registrar acontecimientos que suceden en la rutina diaria sean positivos o negativos (Pontificia Universidad Católica del Perú, (2016). Sirve para registrar con detalle las actividades que desarrolla la docente que no se pueden valorar en una ficha de evaluación. Este instrumento facilita la información para hacer seguimiento progresivo del desarrollo de capacidades pedagógicas de las docentes.

5.1.1.3.3. *Tipos de evaluación.* Si optamos en que la evaluación de desempeño docente tiene carácter formativo, significa que está dirigida a aportar evidencias sobre las fortalezas y debilidades de la práctica pedagógica con la finalidad de mejorar los desempeños y el desarrollo profesional docente, que de acuerdo con Murillo (2007). Es la evaluación efectuada en la misma institución educativa, y en concordancia con el problema priorizado se desarrollarán como estrategias las siguientes:

a. *La Autoevaluación.* Es “el método por medio del cual, se le solicita a una persona hacer un sincero análisis de sus propias características de desempeño” tal como lo señala Valdés (2009). Esto significa, que es el propio docente quien realizará un análisis crítico y autocrítico de su práctica pedagógica con la finalidad de mejorar su desempeño y deslindar su responsabilidad frente al logro de los aprendizajes; tal como lo afirman Bolam (1988), Escudero (1992) y De Vicente (1993), citados por Valdés (2009). Esta evaluación bien realizada es considerada una propuesta real para facilitar la teoría del cambio de la práctica docente y promover una cultura innovadora en las escuelas y las aulas.

b. *La Coevaluación.* Llamada así a la evaluación entre pares, es decir un docente evaluará a otro compañero docente e intercambiarán roles alternadamente; es una estrategia que permite a los docentes compartir experiencias, conocimiento y valoración de la práctica pedagógica que desarrollan, profundizando su comprensión del rol que

desempeñan, a partir del conocimiento de su par, que se puede abordar desde la observación en aula con el registro y valoración en un instrumento, como la guía de observación.

c. *La Heteroevaluación.* Evaluación que realiza el equipo directivo al desempeño de los docentes, y también a los estudiantes, a través de evaluaciones tipo ECE, para verificar que los estudiantes estén logrando sus aprendizajes, siempre con la finalidad de mejorar, tanto el desempeño profesional de los docentes en el aula y los aprendizajes de los estudiantes.

5.1.2 Área curricular.

5.1.2.1. Enfoque del área de Personal Social. El enfoque de Desarrollo Personal del área de Personal Social hace énfasis en el proceso que lleva a los seres humanos a construirse como personas, a valorarse como seres únicos y con sus propias características buscando que alcancen el máximo de sus potencialidades en un proceso continuo de transformaciones biológicas, cognitivas, afectivas, comportamentales y sociales que se da a lo largo de la vida.

5.1.2.2. Competencia construye su identidad. El desarrollo personal y social de nuestros niños y niñas es un proceso que se inicia en la familia y se construye sobre la base de las relaciones seguras y afectivas que establecen con las personas que los cuidan. Estas relaciones son duraderas y de gran significado y valor para los niños, mediante las cuales se brinda la seguridad y contención que necesitan para construirse como personas únicas y especiales, e interactuar con el mundo.

A partir de la interacción respetuosa y afectuosa con su madre, y a medida que va creciendo, comienza a diferenciar su cuerpo del cuerpo de su madre y a sentirse una persona distinta, con emociones, sentimientos y percepciones propias, y diferente a los demás. Este proceso de separación favorece su tránsito hacia una socialización con confianza y seguridad, con la capacidad de decidir frente a sus intereses de exploración y juego, y a algunas acciones de cuidado.

Así también, sus experiencias de socialización le permiten vivir diferentes situaciones con niños, niñas y adultos distintos a los de su familia, y conocer otras creencias y costumbres. En el caso de la IE, esta se presenta como primer espacio público de socialización, donde aprende a convivir aportando a su grupo de aula y a su comunidad educativa. Por ello, la atención educativa en este nivel, se orienta a favorecer la formación personal y social de los niños y niñas promoviendo y acompañando procesos como la construcción de su identidad a partir del

conocimiento y valoración de sí mismos; el reconocimiento de las creencias y costumbres de su familia; así como la expresión y el reconocimiento de sus emociones, que los llevan al inicio de la regulación de las mismas. De igual manera, promueve el establecimiento de relaciones seguras, la integración de valores, límites y normas que les permitan aprender a cuidarse, y cuidar los espacios y recursos comunes; a convivir con otros, respetar diferencias tanto culturales, de creencias y costumbres, como conocer y ejercer sus derechos, y asumir responsabilidades acordes a su nivel de desarrollo y madurez.

Para el ciclo II, además de las ya mencionadas, se desarrolla la competencia que (en primaria y secundaria) se vincula con el área de Educación Religiosa, denominada “Construye su identidad, como persona humana, amada por Dios, digna, libre y trascendente”. No se trata de que los estudiantes construyan una identidad “ideal”, sino que cada estudiante pueda a su propio ritmo y criterio, ser consciente de las características que lo hacen único y de aquellas que lo hacen semejante a otros. En ese sentido, esta competencia implica la combinación de las siguientes capacidades:

Se valora a sí mismo y Autorregula sus emociones

5.1.2.2.1. *Estrategias metodológicas para desarrollar la competencia.*

Condiciones que favorecen el desarrollo de las competencias relacionadas con el área de Personal Social

-*Organizar sectores* con diversos materiales que promuevan el juego simbólico y la representación de sus vivencias (carros, muñecas, cajas, telas, etc.)Ciclo II. Acompañar a los niños en su progresiva autonomía y la adquisición de hábitos de higiene (lavado de manos, higiene bucal, uso de servicios higiénicos) y alimentación saludable, nutritiva y responsable con el ambiente que promueven un estilo de vida saludable y sostenible. Además se debe considerar provisiones básicas en los servicios educativos, como papel higiénico, jabón líquido y papel toalla– las cuales deben estar en óptimas condiciones y al alcance de los niños.

- *Acompañar al niño en el proceso de regular sus emociones:* dándole consuelo cuando lo solicita, poniendo palabras a su emoción y/o para entender algunas emociones de sus compañeros, como miedo, tristeza, enojo o alegría. Reconocer y acompañar las características particulares de cada niño, transmitiéndole una imagen positiva de sí mismo. Ejemplo: En un aula de niños de 5 años, cuando la docente observa que un niño logra realizar lo que estaba intentando, le dice sonriendo: “Veo que lo has intentado muchas veces y al fin te salió, ¿te gusta cómo quedó?”.

- *Acompañar a los niños a reconocer sus propios logros* reafirmandolos en las acciones que realiza. Así, no dependerá del juicio del adulto o estímulos externos, como el uso de autoadhesivos o sellos. Ejemplo: En un aula de niños de 4 años, cuando uno de ellos culmina una construcción, la docente dice: “¿Ya lo terminaste?, ¿qué nombre le pondrás?, veo que has hecho una torre muy alta”.

- *Promover la toma de decisiones de los niños a partir de las oportunidades que se le brinden.* Realizar acciones por propia iniciativa, elegir determinado material para jugar, escoger ¿a qué jugar?, ¿con qué jugar?, ¿con quién jugar? y ¿dónde jugar? Promover la construcción de acuerdos y normas que favorecen una convivencia respetuosa entre los niños y en relación a su espacio y el ambiente. Mantener los límites claros y consistentes en el tiempo (sin cambiar de opinión de un día a otro o dependiendo de tu estado de ánimo) para que los niños puedan sentirse seguros y acompañados al realizar sus actividades y acompañar a los niños en la resolución de conflictos escuchándolos, mostrando serenidad, ayudándolos a reflexionar sobre lo ocurrido y encontrando alternativas de solución.

-*Historias que causan emociones.* Darles espacios y tiempos a los niños para que puedan hacer representaciones dramáticas. Para ello necesitamos como docentes, planificar como lo haremos las condiciones que deben ofrecer los espacios en donde jugaran, elegir un cuento, inventar una historia, contar una fábula o una leyenda, de acuerdo a la edad de los niños y sus diversos intereses

5.2 Experiencia Exitosa

La experiencia exitosa realizada en la institución educativa integrada N° 0523 ubicada en el distrito de La Banda de Shilcayo, Tarapoto, provincia y región San Martín, fue planteada desde el año 2012 a través de la implementación del SMCEFYA con el “Fortalecimiento del Consejo Académico” priorizó la problemática: “dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje para mejorar progresivamente el rendimiento académico” para su atención, pero se concretizó en el año 2015, cuando el nuevo equipo directivo plantea una propuesta innovadora de

monitoreo docente al asumir la competencia de acompañamiento pedagógico de la institución educativa.

La metodología del acompañamiento pedagógico aplicada por el equipo directivo en la primera etapa realizó la autoevaluación de todos los docentes de la institución educativa mediante la ficha de monitoreo, la cual tuvo una buena respuesta de los docentes, luego se ejecutó las visitas de observación a las sesiones de aprendizaje, que recogieron como información un trabajo docente desorganizado y desvinculado con la visión institucional. Estos resultados sistematizados fueron analizados y sirvieron de línea de base para reuniones de reflexión entre directivos y docentes de especialidad.

En las reuniones de reflexión se trataron temas sobre como cumplir los compromisos de gestión escolar, cómo mejorar el rendimiento académico, cómo hacer que los estudiantes aprendan mejor, qué metodologías aplicar en las sesiones de aprendizaje, incentivar a los maestros a utilizar las TIC en las aulas. A todo ello los docentes manifestaron que las reuniones de reflexión fueron motivadoras y aportaron mucho a su labor, haciendo que mejore la efectividad de su gestión pedagógica.

El acompañamiento pedagógico que se brindó a través de asesorías pertinentes ayudo a los docentes a enmendar algunos errores u omisiones, así como también les permitió que ellos asuman compromisos de mejora. Todos estos avances fueron verificados a través de un seguimiento al desempeño docente, que dio como resultado que el 90% de maestros tengan una actitud positiva frente al acompañamiento pedagógico, unificando el trabajo colaborativamente acorde a la propuesta pedagógica institucional, además se logró que el 100% de maestros tenga al día su carpeta pedagógica. Por consecuencia las mejoras docentes elevaron el rendimiento académico de sus estudiantes, así como la imagen institucional frente a la comunidad, originando incremento de estudiantes para atender.

6. Diseño de Plan de Acción

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo general.

Implementación y ejecución del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docente de la IE N° 1637 “Jesús Yireh” en el la competencia Construye su identidad en el área de Personal Social.

6.1.2 Objetivos específicos.

- Monitorear el desempeño docente en la competencia construye su identidad del área de Personal Social mediante la autogestión, visitas de observación al aula para aplicación de la ficha de Monitoreo y recoger información con evidencias sobre el uso de estrategias metodológicas en la competencia, desarrollo del enfoque del área de Personal Social y uso de normas para la convivencia en el aula.

- Acompañar pedagógicamente a las docentes de la IE N° 1637 en el área de Personal Social a través jornadas de reflexión, asesorías y capacitaciones en la competencia Construye su identidad para la mejora de estrategias sobre la capacidad de regulación de emociones, así como de los comportamientos en los estudiantes.

- Evaluar permanentemente la práctica pedagógica de las docentes en el área de Personal Social a través de autoevaluación, coevaluación, hetero evaluación, reuniones crítico reflexivo y retroalimentación formativa para analizar los avances y asumir compromisos de mejora continua.

6.2 Matriz del Plan de Acción

Miller (2006) señala que el progreso de la educación no depende de contar con un currículo mejor, sino que descansa en la capacidad que los maestros tienen para llevarlo a la práctica. De allí la necesidad de implementación del MAE en el presente Plan como propuesta de mejora del desempeño docente en la institución N° 1637,

iniciando con el recojo de información sobre errores y aciertos de su práctica pedagógica, para luego crear espacios de reflexión e interaprendizaje, ofreciendo mecanismos pertinentes, que brinden la retroalimentación y a la vez puedan establecer compromisos orientados a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

La matriz del Plan Acción se ha diseñado teniendo en cuenta los objetivos orientados hacia la implementación del MAE con indicadores que permitan evidenciar los logros establecidos en las metas propuestas a través del desarrollo de actividades, dentro de plazos establecidos que permitan y promuevan la mejora de la calidad educativa.

La alternativa de solución priorizada es la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a los docentes del nivel inicial, su ejecución implica considerar estrategias y actividades para fortalecer la práctica docente en el desarrollo de la competencia construye su identidad. Este propósito se concretizará en el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación al aula para recoger información sobre metodología utilizada; así como también se realizará círculos de interaprendizaje, grupos de interaprendizaje y comunidades profesionales de aprendizaje; a partir de ello se realizará una intervención contextualizada por parte del equipo directivo con el fin de brindar el soporte técnico requerido a la docente para el desarrollo de sus competencias pedagógicas.

A continuación, se presenta la matriz del Plan de Acción, la cual nos permite determinar indicadores, metas, estrategias, actividades, responsable y cronograma en relación a los objetivos específicos de la investigación. El marco normativo que respalda la formulación del Plan de Acción en la Institución Educativa N° 1637 Jesús Yireh es Ley de Educación N° 28044 y su reglamento aprobado por la R.D.S N° 011-2012-ED, Ley de Reforma Magisterial 29944 y su reglamento D.S 004-2013-ED. Con este Plan de Acción se pretende la mejora continua de la cultura educativa de todos los integrantes de la comunidad y brindar la retroinformación formativa

Según Resolución Ministerial N° 627- 2016 MINEDU Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2017, en relación al compromiso de gestión N° 4: Acompañar y monitorear la práctica pedagógica en la institución educativa, indica que las instituciones educativas con director con aula a cargo debe planificar en el PAT, reuniones de interaprendizaje , para analizar los logros de aprendizaje y hacer toma de decisiones oportunas para la mejora de los aprendizajes, teniendo en cuenta el uso

efectivo del tiempo en el desarrollo de las actividades pedagógicas. Además “El directivo es responsable de acompañar y realizar el monitoreo pedagógico los docentes través de asesorías y acciones orientadas a recoger y entregar información relevante para mejorar su práctica pedagógica”. Se busca hacerlo en un ambiente armónico, con un dialogo abierto, sobre su experiencia pedagógica, con un enfoque critico reflexivo sobre la base de la observación.

Resolución Ministerial N° 657-2017-MINEDU orientaciones para el desarrollo del año escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la educación básica, señala en cuanto al compromiso N° 4 de gestión escolar: Acompañamiento

y monitoreo de la práctica pedagógica se debe dar a través de la planificación curricular colaborativa, seguimiento a la implementación de la planificación curricular., seguimiento al desempeño de los estudiantes, identificando alertas e implementando estrategias de mejora, supervisión y acompañamiento de los aprendizajes, promoción del trabajo colaborativo y desarrollo docente.

ALTERNATI VA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR	METAS	ESTRATE GIAS	ACTIVIDADES	RESPON SABLES	CRONOGRAMA									
							M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Implementar y ejecutar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento Evaluación de la práctica pedagógica a las docente de la I.E N° 1637 “Jesús Yireh” en la competencia construye su identidad del área de Personal Social	-Monitorear el desempeño docente en la competencia construye su identidad del área de Personal Social mediante la autogestión, visitas de observación al aula para aplicación de la ficha de Monitoreo y recoger información con evidencias sobre el uso de estrategias metodológicas en la competencia, desarrollo del enfoque del área de Personal Social y uso de normas para la convivencia en el aula.	N° de docentes que realiza la autogestión	3 jornadas de reflexión	Autogestión	Jornada de reflexión sobre la importancia y necesidad del MAE y la autogestión	Directora	x			x			x			
					Reunión con docentes para familiarizarse con los instrumentos que se van aplicar	Directora		x								
					Elaboración del cronograma de autogestión	Directora		x								
					Aplicación de ficha de autoevaluación docente	Directora y docentes		x				x				
		N° de visitas al aula	1 visita al aula por docente de la IE	Observación de aula	Aplicación de la ficha de Monitoreo al desempeño docente	Directora					x					
					Diagnóstico del desempeño docente (observación de aula)	Directora					x					
	-Acompañar pedagógicamente a las docentes de la IE.	N° de reuniones de Círculos de	3 reuniones de Círculos de	Círculos de interaprendizaje	Jornada de sensibilización sobre la importancia de los Círculos de Interaprendizaje	Directora	x									

	N° 1637 en el área de Personal Social a través jornadas de reflexión, asesorías y capacitaciones, uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la competencia construye su identidad, desarrollo del enfoque del área Personal Social y la convivencia en el aula.	interaprendizaje	interaprendizaje		Intercambio de experiencias exitosas de aprendizaje	Directora		x			x			x	
					Retroalimentación reflexiva de la práctica docente										
		N° de Asesorías	1 Asesoría por docente	Asesorías	Análisis de la información registrada durante la observación en la vista 1	Directora					x				
		N° de Talleres de capacitación	2 Talleres de capacitación	Talleres de capacitación	Capacitación sobre Currículo nacional y enfoque del área de Personal Social				x				x		
	-Evaluar permanentemente la práctica pedagógica de las docentes en el área de Personal Social a través de autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación, reuniones crítico reflexivo y retroalimentación formativa para analizar los avances y asumir compromisos de mejora continua.	N° de docentes que mejoran su práctica pedagógica	2 docentes evaluadas a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento	Análisis y sistematización de la Información para toma de decisiones oportunas	Análisis de la información	Directora			x			x		x	
					Sistematización de la Información	Directora			x			x			x
					Comunicación del análisis y sistematización de la información para toma de decisiones institucionales	Directora					x				x
		N° de estudiantes que logran un aprendizaje satisfactorio en la competencia	100% de estudiantes evaluados	Evaluación de los estudiantes en la competencia construye su identidad del	Elaboración del instrumento (guía de observación)	Directora y docentes				x					
					Aplicación del instrumento (guía de observación)	Docentes							x		

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

El Plan Acción propuesto frente a la problemática encontrada en el nivel insatisfactorio la Competencia Construye su identidad del área de personal social de los niños de la institución educativa N° 1637, plantea como recurso fundamental de solución la implementación del Plan Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que facilite el abordaje de las deficiencias encontradas en el desempeño de las docente habiendo sido determinadas con el análisis crítico reflexivo, para la propuesta de actividades que reviertan la problemática encontrada, pero ello no debe quedar allí sino más bien al realizar el seguimiento y evaluación a través de acciones planificadas se pueda retroalimentar y reajustar de acuerdo a las necesidades de apoyo que requiere cada docente para fortalecer su desempeño pedagógico.

Para la presentación del MAE del Plan de Acción se ha empleado la matriz que contienen los siguientes elementos: los objetivos específicos con sus respectivos indicadores, estrategias y actividades que den soporte al mejoramiento de la competencia Construye su identidad del área de Personal Social al fortalecer el desempeño pedagógico de las docentes, así mismo se presenta una escala valorativa del nivel de implementación de las actividades, las evidencias que den fe de su ejecución las principales dificultades que se presentan en la propuesta, el replanteamiento de actividades y por último el porcentaje de la meta lograda. A continuación, se presenta la matriz del plan de monitoreo y evaluación del presente Plan de Acción:

OBJETIVOS ESPECIFICOS	INDICADORES	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	ACTORES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS	% DE LOGRO DE META
					0	1	2	3	4	5				
-Monitorear el desempeño docente en la competencia construye su identidad del área de Personal Social mediante la autogestión, visitas de observación al aula para aplicación de la ficha de Monitoreo y recoger información con evidencias sobre el uso de estrategias metodológicas en la competencia, desarrollo del enfoque del área de Personal Social y uso de normas para la	N° de docentes que realiza la autogestión.	Autogestión	Jornada de reflexión sobre la importancia y necesidad del MAE y la autogestión	Comunidad educativa						x	Actas de reunión	Ficha de monitoreo Cuaderno de campo Guía de observación	Impresiones Papelotes Plumones Limpiatipo Cañón multimedia	100%
			Reunión con docentes para familiarizarse con los instrumentos que se van aplicar	Directora y docentes						x	Instrumentos validados	Guía de entrevista Calendarización	Fichas Currículo Nacional	100%
			Elaboración del cronograma de autogestión	Directora y docentes						x	Plan impreso	Ficha de autoevaluación	Especialista Videos	90%
			Aplicación de ficha de autoevaluación docente	Directora y docentes						x	Ficha de autoevaluación	Matriz de sistematización		
	N° de visitas al aula	Observación de aula	Aplicación de ficha de Monitoreo desempeño docente	Directora y docentes				x			Fichas de observación Cuaderno de campo			100%

convivencia en el aula.			Diagnóstico del desempeño docente (observación de aula)	Directora y docentes						x	Ficha de monitoreo			80%
-Acompañar pedagógicamente a las docentes de la IE. N° 1637 en el área de Personal Social a través jornadas de reflexión, asesorías y capacitaciones, uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la competencia construye su identidad, desarrollo del enfoque del área Personal Social y la convivencia en el aula.	N° de reuniones de Circulo de interaprendizaje	Círculos de interaprendizaje	Jornada de sensibilización sobre la importancia de los Círculos de Interaprendizaje	Directora y docentes				x			Actas de reunión			75%
			Intercambio de experiencias exitosas de aprendizaje	Directora y docentes				x			Actas de reuniones Fotografías			100%
			Retroalimentación reflexiva de la práctica docente	Directora y docentes				x			Producciones de los equipos de trabajos			100%
	N° de asesoría por docente	Asesoría individualiza	Análisis de la información registrada durante la observación en la vista 1, 2 y 3	Directora y docentes				x			Plan de capacitación Registro de asistencia Producción de talleres			60%
	N° de talleres capacitación	Talleres de capacitación	Capacitación sobre Currículo nacional y enfoque del área de Personal Social	Directora y docentes										

-Evaluar permanentemente la práctica pedagógica de las docentes en el área de Personal Social a través de autoevaluación, coevaluación, hetero evaluación, reuniones crítico reflexivo y retroalimentación formativa para analizar los avances y asumir compromisos de mejora continua.	N° de docentes que mejoran su práctica pedagógica en la competencia Construye su identidad	Análisis y sistematización de la información para la toma de decisiones oportunas	Análisis de la información	Directora y docentes				x			Ficha de análisis Línea base			95%
			Sistematización de la Información	Directora y docentes				x			Gráficos con resultados			100%
			Comunicación del análisis y sistematización de la información para toma de decisiones institucionales	Directora y docentes					x		Actas de reuniones			100%
	N° de estudiantes que logran aprendizaje significativo en la competencia Construye su identidad	Evaluación de los estudiantes en la competencia construye su identidad del área de Personal Social	Elaboración del instrumento (guía de observación)	Directora y docentes							Instrumento validado			
			Aplicación del instrumento (guía de observación)	Directora y docentes							Registro de evaluación Guía de observación			
			Análisis de los resultados de evaluación de estudiantes	Directora y docentes							Informe de la evaluación			

Figura 5. Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción.

LEYENDA:

- 0 = No implementada (0%)
- 1 = Implementación inicial (1% - 24%)
- 2 = Implementación parcial (25% - 49%)
- 3 = Implementación intermedia (50% - 74%)
- 4 = Implementación avanzada (75% - 99%)
- 5 = Implementada (100%)

A continuación se presenta el cuadro de Riesgos y Medidas adoptadas en el Plan de Acción que permiten cumplir con los objetivos trazados.

OBJETIVO ESPECIFICO	RIESGOS	MEDIDAS ADOPTADAS
-Monitorear el desempeño docente en la competencia construye su identidad del área de Personal Social mediante la autogestión, visitas de observación al aula para aplicación de la ficha de Monitoreo y recoger información con evidencias sobre el uso de estrategias metodológicas en la competencia, desarrollo del enfoque del área de Personal Social y uso de normas para la convivencia en el aula.	Resistencia por parte de las docentes a ser observados con la aplicación de instrumentos Sobre carga del directivo por tener aula a cargo	La jornada de sensibilización sobre la necesidad de la implementación del MAE en la institución como parte de la mejora de aprendizajes Jornada de sensibilización sobre la importancia de la autogestión y los círculos de interaprendizaje Coordinación con la UGEL y los padres de familia para realizar la observación de aula por lo menos una vez al año.
-Acompañar pedagógicamente a las docentes de la IE. N° 1637 en el área de Personal Social a través jornadas de reflexión, asesorías y capacitaciones, uso de estrategias metodológicas en el desarrollo de la competencia construye su identidad, desarrollo del enfoque del área Personal Social y la convivencia en el aula.	Sobrecargar de información teórica a las docentes observadas	Atender en las necesidades pedagógicas individuales a cada docente. Buscar apoyo de especialistas en estrategias curriculares para el asesoramiento.
-Evaluar permanentemente la práctica pedagógica de las docentes en el área de Personal Social a través de autoevaluación, coevaluación, hetero evaluación, reuniones crítico reflexivo y retroalimentación formativa para analizar los avances y asumir compromisos de mejora continua.	Sistematización inadecuada por escaso entrenamiento en el análisis técnico de la información y evidencias recogidas en el monitoreo	Entrenamiento de análisis en círculos de interaprendizaje de directivos.

Figura 6. Riesgos y Medidas a adoptarse del Plan Acción.

8. Presupuesto

Para el desarrollo del Plan Acción se hace necesario contar con los recursos materiales y humanos para que todas las actividades programadas se ejecuten sin mayores contratiempos y en los plazos establecidos por ello la necesidad de contar con un presupuesto planificado que atienda los costos oportunamente asegure el cumplimiento del presente plan, por lo que en el siguiente cuadro se ha considerado la actividad, el tiempo de ejecución, el costo que origina y la fuente de financiamiento que de sostenibilidad al plan.

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Jornada de reflexión sobre la importancia y necesidad del MAE	Marzo-setiembre	90.00	Recursos propios
Reunión con docentes para familiarizarse con los instrumentos que se van aplicar	Marzo	35.00	Recursos propios
Elaboración del cronograma del MAE	Abril	40.00	Recursos propios
Aplicación de ficha de autoevaluación docente	Abril –agosto	30.00	Recursos propios
Diagnóstico del desempeño docente (observación de sesiones de aprendizaje.	Abril-octubre	100.00	APAFA
Análisis de la información registrada durante la observación en las vistas	Mayo-noviembre	150.00	Recursos propios
Intercambio de experiencias exitosas de aprendizaje	Abril- octubre	240.00	APAFA
Retroalimentación reflexiva de la práctica docente	Mayo-octubre	90.00	Recursos propios
Capacitación sobre Currículo nacional y enfoque del área de Personal Social	Marzo-agosto	250.00	Instituciones aliadas
Análisis de la información	Mayo-octubre	50.00	Recursos propios
Sistematización de la Información	Mayo-noviembre	70.00	APAFA
Comunicación del análisis y sistematización de la información para toma de decisiones institucionales	Junio-noviembre	30.00	Recursos propios
TOTAL DE COSTOS		S/. 1175	

Figura 7. Presupuesto de Plan Acción

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

Durante el Diplomado y Segunda especialidad en Liderazgo Pedagógico se han desarrollado 5 módulos formativos y el módulo transversal 6 sobre Plan de Acción y Buenas prácticas, así como los talleres de desarrollo habilidades interpersonales, los CIAGs, las visitas educativas, entre otros con contenidos orientadores para el ejercicio de un buen liderazgo pedagógico, lo que ha permitido priorizar la problemática de la competencia Construye su identidad del área de Personal Social en la institución N° 1637 “Jesús Yireh” y se plantee la implementación de acciones como el MAE, fortaleciendo el desempeño docente dentro de un clima institucional armonioso.

El Módulo 0, de inducción brindó orientaciones y lineamientos para la formulación de una ruta de cambio con énfasis en el desarrollo de las dimensiones de Vivian Robinson en el ejercicio del liderazgo pedagógico del director como agente transformador de la problemática de la institución educativa en la competencia Construye su identidad en el área de Personal Social, teniendo en cuenta el enfoque territorial y colaborativo de la comunidad educativa para el logro de la escuela que queremos.

En el Módulo uno denominado Dirección Escolar se identificaron los desafíos y alternativas de solución a través de la chacana, permitiendo organizar el escenario complejo de la gestión escolar, enmarcado dentro del enfoque territorial construyendo así la visión compartida como respuesta al análisis de las causas y los factores que originaron el nivel insatisfactorio de aprendizaje de los estudiantes de la institución en la competencia Construye su identidad.

En el Modulo dos denominado Planificación escolar ha facilitado el desarrollo de la capacidad del directivo para planificar en el contexto de la problemática priorizando la atención de las necesidades de las docentes en su desempeño pedagógico, buscando alternativas de solución viables, de manera que se establecieron los objetivos estratégicos, las metas que se deseaban alcanzar, así como también los resultados que se esperaban lograr frente a los desafíos y retos presentes, teniendo en cuenta el trabajo colaborativo y la efectividad de las Comunidades Profesionales de Aprendizajes.

El Módulo tres sobre Participación y Clima Institucional permitió la elaboración del Informe del diagnóstico donde se presenta los desafíos, alternativas y

oportunidades lograr una convivencia escolar basada en el respeto, confianza y colaboración, para ello se ha tomado referentes teóricos que sustenten las estrategias seleccionadas para la solución de la problemática, incidiendo en el desarrollo de un clima institucional armonioso y democrático como factor fundamental de la movilización del cambio, con reflexión crítica que promueva el compromiso de los agentes educativos en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

En referencia al Módulo cuatro desarrolló la Gestión curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico, centralidad de los aprendizajes desde el trabajo colaborativo docente, al intercambio de experiencias exitosas. Se empleó la tabla de especificaciones de la ficha de monitoreo para sistematizar los resultados cuantitativos y cualitativos arrojando como resultado la necesidad de implementar un plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación dentro del Plan de Acción que ayude el desarrollo personal y profesional de las docentes.

En el Módulo cinco denominado Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente se trabajó con la matriz del Plan Acción considerando a la implementación del MAE es la solución más acertada para fortalecer el desempeño docente en la competencia Construye su identidad del área de Personal Social, especificando los objetivos en el monitoreo, acompañamiento y evaluación docente, para luego seleccionar las estrategias pertinentes y actividades a desarrollar, teniendo como referente de logro indicadores y metas viables durante el año escolar.

Por último el módulo seis el cual es transversal a los módulos del cero al cinco favorecido la elaboración del Plan de Acción producto final el presente informe académico, ha promovido el fortalecimiento de las capacidades del liderazgo pedagógico en la labor como director, centrando su gestión en la mejora de los aprendizajes.

10. Lecciones Aprendidas

En el proceso de construcción del Plan de Acción se logró identificar un conjunto de aprendizajes sobre aquellos aciertos y desaciertos en el proceso vivenciado, reconociendo que:

- Es necesario fortalecer la gestión pedagógica del directivo a través de la práctica continua de las dimensiones de Vivian Robinson, centrando su gestión en el enfoque por procesos para la mejora de las prácticas pedagógicas docentes, involucrando a la comunidad educativa en pos de una escuela transformadora.
- Es conveniente priorizar la gestión pedagógica en la escuela para la mejora de los aprendizajes a partir de la planificación, la convivencia democrática e intercultural, reflejando el logro de la visión compartida propuesta.
- Es fundamental implementar el Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación en el Plan Acción como la solución más pertinente de la problemática priorizada sobre el nivel insatisfactorio de aprendizajes de los estudiantes en la Competencia Construye su identidad, para lograr el fortalecimiento de la práctica pedagógica de las docentes de la institución y los estudiantes demuestren sus aprendizajes a través de medidas autónomas de regulación de sus emociones.
- Es importante concientizar a las docentes que practiquen la reflexión crítica de su práctica pedagógica que los lleve a asumir compromisos para la mejora continua de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.

Referencias

- Hernández, R. (1998). *Metodología de la investigación 2a. Edición*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Mulford, B. (2006). *Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: Algunos desarrollos internacionales*.
- Ministerio de Educación del Perú (2017) *Cuaderno de Registro para el Acompañamiento Pedagógico*.
- Ministerio de Educación del Perú (2012) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Minedu.
- Ministerio de Educación. (2013). *Rutas de Aprendizaje de Personal Social Fascículo General*. Lima - Perú. Industria Gráfica CIMAGRAF S.A.C.
- Ministerio de Educación del Perú (2014) *Marco del Buen Desempeño Directivo*.
- Ministerio de Educación. (2016 a). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Resolución Ministerial N° 281-2016-MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú (2016 b) *Módulo 6 Plan de Acción y Buena Práctica para el fortalecimiento del Liderazgo Pedagógico: Guía del participante –primer fascículo*
- Ministerio de Educación del Perú (2016 c) *Módulo 6 Plan de Acción y Buena Práctica para el fortalecimiento del Liderazgo Pedagógico: Guía del participante –segundo fascículo*.
- Ministerio de Educación del Perú (2016 d) *Módulo 6 Plan de Acción y Buena Práctica para el fortalecimiento del Liderazgo Pedagógico: Guía del participante –tercer fascículo*.
- Pérez, G. (2004). *Construcción científica e intervención práctica*. Madrid, España: Narcea Editores.
- <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-inicial-16-marzo.pdf>
- <http://www.monografias.com/trabajos101/acompanamiento-pedagogico-aula/acompanamiento-pedagogico-aula>.