

INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROGRAMA DE FORMACIÓN DOCENTE EN SERVICIO



MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN PARA MEJORAR LA PRÁCTICA DOCENTE EN LA COMPETENCIA CONVIVE RESPETÁNDOSE A SÍ MISMO Y A LOS DEMÁS DEL ÁREA PERSONAL SOCIAL DEL II CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 114 “AURORA DIAZ” DEL DISTRITO DE SALAVERRY - UGEL 04 TRUJILLO SUR ESTE – LA LIBERTAD.

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

SÁNCHEZ ASMAT, Amparo del Socorro.

La Libertad- Perú

2018

Índice

Introducción	1
1. Identificación de la Problemática.....	3
1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la I.E N° 114 “Aurora Díaz”	3
1.2 Formulación del Problema Identificado	4
2. Diagnóstico	7
2.1. Resultado de Instrumentos Aplicados	7
2.1.1. Resultados cuantitativos	7
2.1.2. Resultados cualitativos	8
2.2. Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE. Compromisos de Gestión escolar y el marco del buen desempeño directivo.....	8
3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico.....	12
4. Planteamiento de la Alternativa de Solución.....	16
5. Sustentación de la Alternativa de Solución Priorizada	18
5.1 Marco Conceptual	18
5.1.1 Monitoreo, acompañamiento y evaluación.....	18
5.1.1.1 Monitoreo pedagógico	18
5.1.1.1.1 Definición de monitoreo pedagógico	18
5.1.1.1.2 Estrategias de monitoreo pedagógico	18
5.1.1.1.3 Instrumentos para el monitoreo pedagógico	18
5.1.1.2 Acompañamiento pedagógico.....	19
5.1.1.2.1 Definición de acompañamiento pedagógico.....	19
5.1.1.2.2 Estrategias de acompañamiento pedagógico	19
5.1.1.3 Evaluación.....	21
5.1.1.3.1 Definición de evaluación	20
5.1.1.3.2 Instrumentos de evaluación	20
5.1.2 Área Personal Social.	21
5.1.2.1. Enfoques del Área Personal Social	20
5.1.2.2. Competencia convive respetándose a sí mismo a los demás	22

5.1.2.2.1 Estrategias didácticas para desarrollar la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás	22
5.1.2.2.2 Procesos didácticos del área Personal Social..	24
5.1.2.2.3. Planificación de sesiones de aprendizaje	24
5.1.2.2.4 Estrategias para favorecer el desarrollo de los acuerdos de convivencia	24
5.2 Experiencia Exitosa	25
6. Diseño de Plan de Acción	26
6.1 Objetivos	26
6.1.1 Objetivo general	26
6.1.2 Objetivos específicos.....	26
6.2 Matriz del Plan de Acción	26
7. Plan de Monitoreo y Evaluación.....	31
8. Presupuesto	37
9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción	40
10 Lecciones Aprendidas	43
Referencias.....	45

Índice de Figuras

<i>Figura 1. Árbol de problemas.....</i>	<i>6</i>
<i>Figura 2. Análisis de resultados del diagnóstico</i>	<i>11</i>
<i>Figura 3. Caracterización del rol como Líder Pedagógico.....</i>	<i>14</i>
<i>Figura 4. Matriz de Plan de Acción.....</i>	<i>30</i>
<i>Figura 5. Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción</i>	<i>35</i>
<i>Figura 6. Riesgos y medidas a adoptarse</i>	<i>36</i>
<i>Figura 7. Presupuesto del Plan de Acción.....</i>	<i>39</i>

Introducción

El presente trabajo académico relacionado a Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para Mejorar la Práctica Docente en la Competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del Área Personal Social del II Ciclo de Educación Inicial de la Institución Educativa N° 114 “Aurora Díaz” del distrito de Salaverry – UGEL 04 Trujillo Sur Este – La Libertad, se elabora luego del análisis y sistematización de la información obtenida por la necesidad del logro de las metas de mejora de los aprendizajes de los niños y niñas para que una directora con liderazgo pedagógico demuestre capacidad para conducir su equipo docente hacia un desempeño superior a través de los procesos de monitoreo, acompañamiento y evaluación. A su vez, tiene la finalidad de responder a uno de los requisitos para optar el título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión con Liderazgo Pedagógico.

El trabajo está comprendido por diez acápites en el primero se explica la identificación de la problemática, en la que se desarrolla las características del contexto socio-cultural de la institución educativa y la formulación del problema identificado.

En el segundo acápite denominado diagnóstico se presentan los resultados cuantitativos y cualitativos de los instrumentos aplicados, además se textualiza la relación del problema con la visión de cambio, los procesos de la Institución Educativa N° 114 “Aurora Díaz”, los Compromisos de la Gestión Escolar y el MBD Directivo. En el tercer acápite se presenta la caracterización del rol como líder pedagógico teniendo en cuenta las dimensiones de Viviane Robinson para su planteamiento. En el cuarto acápite, se hace el planteamiento de la alternativa de solución priorizando tres criterios: impacto en el logro de aprendizaje, generación de mayores cambios en la escuela y su relación con la Gestión Curricular, la Convivencia y el Monitoreo Asesoramiento y Evaluación.

En el quinto acápite se realiza la sustentación de la alternativa de solución priorizada, empleando información actual de diversas fuentes confiables sobre los temas y subtemas de la alternativa de solución vinculado al problema priorizado; considerando además la descripción de una experiencia exitosa para la mejora de la práctica pedagógica. En el sexto acápite se formula el objetivo general y los objetivos específicos en función de la alternativa de solución, teniendo en cuenta la Matriz del Plan de Acción. En el séptimo acápite se hace una breve presentación de la Matriz, del

monitoreo y evaluación del Plan de Acción, su importancia y los elementos esenciales que lo componen. En el octavo acápite se presenta el cuadro del presupuesto del Plan de Acción que contiene actividades, tiempo, costos y fuentes de financiamiento viables para la ejecución del mismo.

En el noveno acápite se hace una descripción del proceso de elaboración del Plan de Acción reflexionando en cómo ha sido la experiencia del proceso, su construcción teniendo en cuenta el desarrollo de los Módulos del Diplomado y la Segunda Especialidad. En el décimo acápite se precisa las lecciones aprendidas producto de la reflexión y el análisis crítico de la experiencia vivida. Por último se nombran las referencias bibliográficas que sustentan el presente trabajo académico.

1. Identificación de la Problemática

1.1 Caracterización del Contexto Socio – Cultural de la IE. N° 114 “Aurora Díaz”

La Institución Educativa N° 114 “Aurora Díaz”, está ubicada en el pasaje Manuel Seoane s/n del distrito de Salaverry, provincia de Trujillo, región La Libertad, a 14 km de la ciudad de Trujillo, en un terreno arenoso. El único cerro que se puede apreciar es el Cerro Carretas, el cual se ve afectado por las constantes invasiones que se producen por parte de pobladores provenientes de la sierra de la Libertad y de Chimbote, además existe la amenaza de la pista sin señalización a menos de 50 m. de distancia de la institución.

El local de la Institución Educativa N° 114 “Aurora Díaz”, es propio y de material noble, distribuido de la siguiente manera: Pabellón A de un piso, con tres ambientes donde funcionan las aulas de 4 y 5 años; el pabellón B con un aula de 3 años, servicios higiénicos y la dirección; el pabellón C con un proscenio, patio, áreas verdes y un área de juegos recreativos. Actualmente la institución, brinda servicio educativo al nivel inicial. Es poli docente bajo la gestión de una directora designada, tres docentes nombradas y una contratada. La población escolar en el presente año es de 100 estudiantes entre niños y niñas matriculados, distribuidos en cuatro secciones; además cuenta con el apoyo de aproximadamente 92 padres y madres de familia.

El Asentamiento Humano Aurora Díaz cuenta con un aproximado de 500 familias, se encuentra a 5 minutos del distrito de Salaverry, donde las principales actividades económicas son la pesca y la industria. Existen empresas agroindustriales como TALSA, RANSA, etc. y consorcios terminales como Petro Perú; agencias aduaneras como Iturri, ENAPU PERU, etc. Los servicios básicos con lo que cuenta son agua potable, desagüe, luz eléctrica, telefonía móvil y señal de cable tv. El Asentamiento Humano también cuenta con la Institución Educativa Parroquial “Virgen de la Puerta” que atiende a tres niveles (inicial, primaria y secundaria), además existen otras instituciones educativas privadas y programas de asistencia temprana como los PRONOEI, PIETBAF. Frente a esta realidad, la comunidad demanda a la institución

educativa la formación de estudiantes con competencias y capacidades para afrontar los desafíos de su contexto social y con capacidad para proponer alternativas de solución.

Existe una estrecha relación con la comunidad pues se cuenta con el apoyo directo de las organizaciones externas como Comisaria de Salaverry, el Juez de Paz, la Prefectura, SEDALIB y líderes de la comunidad. También se cuenta con las organizaciones internas en la institución educativa como la APAFA, el CONEI, quienes desde su rol contribuirán al éxito de las actividades propuestas. Todas estas instituciones forman parte de nuestro capital social, quienes coadyuvan al logro de las metas institucionales así como a responder las demandas territoriales de la comunidad.

1.2 Formulación del Problema Identificado

Después de haber analizado la documentación sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes como los registros oficiales y actas de evaluación se formuló el siguiente problema: “Nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia de convive respetándose a sí mismo y a los demás, del área Personal Social, en los estudiantes de II de Ciclo de EBR de la Institución Educativa N° 114 “Aurora Díaz” del distrito de Salaverry – UGEL 04 Trujillo Sur Este”.

A través de la técnica del árbol de problemas se identificó que una de las causas que ha provocado este problema que es el desconocimiento por parte de los docentes de los enfoques del área Personal Social. Entre los factores que se relacionan a esta causa tenemos a la gestión curricular vinculada a la motivación de las docentes por cumplir sus funciones y realizar un trabajo colegiado que les permita planificar de forma adecuada. Todo esto ha provocado que las sesiones de clase sean poco motivadoras y los aprendizajes sean poco significativos en la competencia de convive respetándose a sí mismo y a los demás.

Otra de las causas es la limitada aplicación de estrategias didácticas del área. Entre los factores que se relacionan a esta causa se encuentran la gestión del currículo vinculado al desarrollo de las capacidades profesionales de los docentes. Debido a la falta de capacitaciones y espacios para el aprendizaje entre profesionales de la educación, los estudiantes no logran las capacidades previstas para el desarrollo de la autonomía y ejercicio de la ciudadanía.

Una tercera causa del problema es la elaboración de normas y acuerdos de convivencia sin la participación reflexiva de los estudiantes. Un factor importante relacionado con esta causa es el factor de la gestión de las normas de convivencia y medidas reguladoras. Esto ha dado lugar al clima emocional negativo para el aprendizaje en las aulas que dificultan la ejecución de las sesiones del área Personal Social.

Una cuarta causa del problema es el inadecuado proceso de monitoreo y acompañamiento a los docentes, ya que la directora tiene aula a cargo. Un factor importante relacionado con esta causa es la gestión del MAE, vinculada a la planificación del monitoreo y acompañamiento, que no se cumple en la realidad. Al no tener un acompañamiento planificado y sistemático, las sesiones de aprendizaje carecen de significatividad y se cae en la improvisación.

Para poder atender a estas causas y superar el problema priorizado es necesario considerar que la institución cuenta con docentes con apertura al cambio y que muestran disposición a participar en jornadas de reflexión y como oportunidades se cuenta con el apoyo constante de la Municipalidad Distrital de Salaverry y otros aliados estratégicos como los psicólogos del Centro de Salud y DEMUNA. Asimismo mencionar el apoyo de la UGEL 04 que realiza eventos de capacitación docente en forma permanente. Todas estas alianzas internas y externas van a permitir que la institución educativa pueda responder con acierto a las demandas de la comunidad. A continuación se presenta el árbol de problemas.

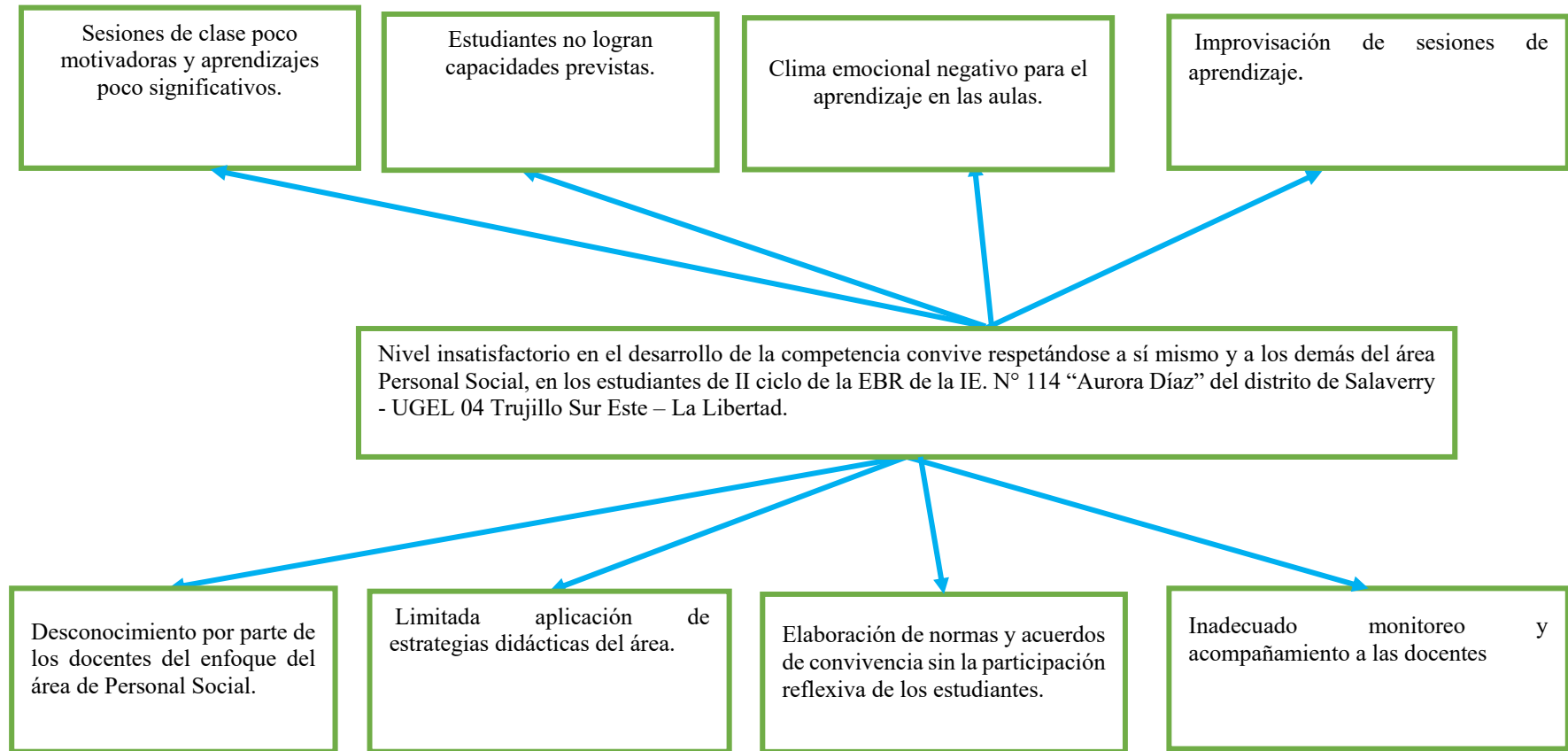


Figura 1. Árbol de problemas

2. Diagnóstico

2.1. Resultado de instrumentos

Para la investigación y comprensión del problema priorizado se aplicó un conjunto de instrumentos, en función a aspectos a investigar, los cuales fueron determinados a partir de las causas del problema. Entre los aspectos a investigar se consideraron instrumentos que permitieron recoger la información in situ. Estos fueron aplicados en la etapa de diagnóstico elaborado en los módulos 3 y 4 y que permitió identificar los siguientes resultados.

2.1.1. Resultados cuantitativos. Como instrumento cuantitativo se utilizó la ficha de observación de clase, considerando los siguientes aspectos: Procesos didácticos, gestión de clima escolar y aplicación de estrategias didácticas.

El 75% de los docentes tiene dificultades para adecuar estrategias didácticas en función de necesidades e intereses de los estudiantes, esto se debe a que no se han realizado capacitaciones docentes teniendo en cuenta el enfoque por competencias, además de incluir actividades trabajo colegiado y que no tienen claro el enfoque propuesto. Asimismo, no han recibido el monitoreo y asesoría apropiados.

Por otro lado, el 80% de docentes tiene dificultades en promover un clima de confianza y armonía, elaboración y manejo de normas de convivencia dentro y fuera del aula, tomando en cuenta los procesos didácticos del área Personal Social. Esto se debe al uso de estrategias metodológicas inadecuadas y/o descontextualizadas para promover el aprendizaje, asimismo, no han recibido el monitoreo y la asesoría apropiados.

Finalmente, el 70% de las docentes tiene dificultades para aplicar los procesos didácticos del área Personal Social. Esto se debe a que las docentes desconocen los procesos de problematización, análisis de la información y acuerdos o toma de decisiones y por lo tanto no los aplican adecuadamente, dedicándose únicamente a colorear en forma mecánica hojas graficas sin la debida reflexión crítica de asuntos de interés común.

2.1.2. Resultados Cualitativos. Como instrumento cualitativo se utilizó la guía de entrevista donde las docentes afirman que el plan de monitoreo se presenta y

socializa pero éste no contempla una calendarización de las actividades previamente negociada para evitar sorprender a las docentes con la visita en aula. Por otro lado, esta mayoría también considera que el plan de monitoreo debe responder a las necesidades y demandas de las docentes de la IE.

Asimismo, las docentes afirman que el monitoreo se realiza con poca frecuencia y que el tiempo que dedica la directora para las visitas, recojo de información y retroalimentación no es suficiente por tener aula a cargo así como tampoco le permite recoger información válida para poder retroalimentar.

Finalmente, consideran que al hacerse el monitoreo con poca frecuencia, las pocas veces que se lleva a cabo no se considera un espacio para la asesoría que permita hacer un análisis crítico reflexivo de la práctica docente. Para revertir esta situación se debe propiciar reuniones colegiadas considerando los resultados de las visitas de monitoreo para que en base a éstas se planifique las respectivas acciones de acompañamiento orientado hacia el logro de metas institucionales.

Luego de haber analizado los resultados cualitativos y cuantitativos en función a los aspectos se llegó a la conclusión que al hacerse el monitoreo con poca frecuencia, las pocas veces que se lleva a cabo no se ha venido realizando el monitoreo y acompañamiento de acuerdo a lo establecido. Por lo tanto, como Líder Pedagógico se considera que es el 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 su práctica pedagógica.

2.2 Relación del Problema con la Visión de Cambio de los Procesos de la IE, Compromisos de Gestión Escolar y el Marco del Buen Desempeño Directivo

El presente trabajo académico ha identificado una problemática en el área de Personal Social y que se formula de la siguiente manera: Nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área Personal Social en los estudiantes del II Ciclo de Educación Inicial de EBR de la IE N° 114 “Aurora Díaz” del distrito de Salaverry - UGEL 04 Trujillo Sur Este – La Libertad.

Para hacer el diagnóstico de este problema se han aplicado instrumentos cuantitativos y cualitativos. Los resultados de los instrumentos cuantitativos nos

permiten afirmar que los docentes tienen dificultades para adecuar estrategias didácticas en función de necesidades e intereses de los estudiantes, asimismo, les cuesta promover un clima de confianza y armonía, elaboración y manejo de normas de convivencia dentro y fuera del aula, tomando en cuenta los procesos didácticos del área Personal Social. Por otro lado, tienen dificultades para reconocer el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante comunicación estimulante y/o positiva y de promover un clima democrático y participativo entre ellos, basados en relaciones horizontales, colaborativas. Esto se debe a que los docentes no han recibido la asesoría correspondiente ni han sido monitoreadas permanentemente ni tampoco se ha realizado un trabajo colegiado para fortalecer sus capacidades por parte del equipo directivo.

Entre los procesos que se encuentran implicados con respecto a los resultados encontrados y ya antes mencionados tenemos el proceso referido al desarrollo de sesiones de aprendizaje (PO01.1), el referido a la realización de la programación curricular (PO01.2) y el proceso referido a promover la convivencia escolar (PO05). De la misma manera, se relaciona con la competencia 5 del MBDD. Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los 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. Asimismo, se puede afirmar que no se han cumplido los compromisos 1: Gestión Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes y 5: Gestión de la convivencia escolar.

De otro lado, se obtuvo las siguientes conclusiones con respecto a la aplicación del instrumento cualitativo: Que el plan de monitoreo que se aplica en la IE no contempla una calendarización previamente negociada con las docentes por lo tanto este debe considerar estrategias de monitoreo y acompañamiento en fechas coordinadas con las docentes para evitar sorpresas. Otras estrategias además de las visitas al aula debido a que la directora tiene aula a cargo, además enfatizar en el acompañamiento en base a necesidades y demandas de las docentes de la IE.

Estos hallazgos se vinculan con el proceso de gestión PO03 el cual hace referencia a la realización del acompañamiento pedagógico. De la misma manera se relaciona con la competencia 6: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta del MBDDir. Finalmente se puede concluir que no se ha cumplido con el compromiso de gestión acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica en la IE.

El reto que tiene el equipo directivo es lograr el Nivel satisfactorio en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área Personal Social en los estudiantes del II Ciclo de Educación Inicial de EBR de la IE N° 114 “Aurora Díaz” del distrito de Salaverry - UGEL 04 Trujillo Sur Este – La Libertad.

Asimismo, se presentan como desafíos aplicar estrategias para desarrollar la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás de los estudiantes de 5 años, aplicar el enfoque del área para la construcción de la autonomía y ejercicio de la ciudadanía, implementar estrategias de convivencia para reducir los comportamientos inadecuados en la sesión de clase, desarrollar talleres utilizando diversos materiales y recursos educativos sobre el desarrollo de competencias y monitorear y acompañar al personal docente permanentemente en el desarrollo de las sesiones para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

PROBLEMA	Diagnóstico (Conclusiones)	¿Qué procesos de gestión institucional se encuentran implicados?	¿Qué compromisos de gestión no se está realizando?	¿Qué competencias del MBD Directivo se encuentran implicados?
Nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área Personal Social en los estudiantes del II Ciclo de Educación Inicial de EBR de la IE N° 114 “Aurora Díaz” del distrito de Salaverry - UGEL 04 Trujillo Sur Este – La Libertad.	Resultados cuantitativos: Los resultados de los instrumentos cuantitativos nos permiten afirmar: Que los docentes tienen dificultades para adecuar estrategias metodológicas en función de necesidades e intereses de los estudiantes. Les cuesta promover un clima de confianza y armonía, elaboración y manejo de normas de convivencia dentro y fuera del aula, tomando en cuenta los procesos didácticos del área personal social. Tienen dificultades para reconocer el esfuerzo individual o grupal de los estudiantes mediante comunicación estimulante y/o positiva y de promover un clima democrático y participativo entre ellos, basados en relaciones horizontales, colaborativas. Esto se debe a que los docentes no han recibido la asesoría correspondiente ni han sido monitoreadas permanentemente ni tampoco se ha realizado un trabajo colegiado para fortalecer sus capacidades por parte del equipo directivo.	PO01.1 referido a la realización de la programación curricular. PO05 proceso referido a promover la convivencia escolar.	No se han cumplido los siguientes compromisos: -Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes. -Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar.	Competencia 5 del MBDDir: “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los 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”. (MINEDU, 2014, 46) Competencia 1 del MBDDir: “Conduce la planificación institucional, procesos pedagógicos y clima escolar”
	Resultados cualitativos: El monitoreo y acompañamiento que se realiza en el jardín a través de un plan de monitoreo que contiene actividades y estrategias que permiten el recojo de información para analizarlo y tomar decisiones oportunas, así como una espacio de asesoría. Sin embargo, no se realiza de manera frecuente debido a que la directora tiene aula a cargo. Tampoco se han socializado los instrumentos de monitoreo con la comunidad educativa para recibir los aportes de los docentes.	PO03 El cual hace referencia a la realización del acompañamiento pedagógico.	Finalmente se puede concluir que no se ha cumplido: - Compromiso de gestión 6 del MBDDir: “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos, acompañamiento y evaluación”.	Competencia 6 del MBDDir: Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta del MBDDir. (Minedu, 2014, 47)

Figura 2: Análisis de resultados del diagnóstico.

3. Caracterización del Rol como Líder Pedagógico

El rol del líder pedagógico contempla varias dimensiones según Viviane Robinson. La primera de estas es el establecimiento de metas y expectativas. En referencia a esta dimensión y el problema priorizado se plantea establecer metas de logros de aprendizaje en el área Personal Social, socializarlos con toda la comunidad educativa y asumir compromisos de mejora con la participación de todos los actores. Cabe señalar que es necesario establecer metas comunes porque de este modo se asegura el compromiso de todos los actores educativos para el cumplimiento de objetivos que están enmarcados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

La segunda dimensión consiste en la obtención y asignación de recursos en forma estratégica. En referencia a esta dimensión y el problema priorizado se plantea distribuir, organizar y facilitar oportunamente a todas las aulas los recursos y materiales educativos, del Área Personal Social, existentes en la institución educativa para usarlos en forma pertinente. Se hace necesario e importante que los docentes cuenten con los materiales educativos al alcance de los estudiantes porque permiten que las sesiones sean más dinámicas, significativas, interesantes y motivadoras. Esto se debe realizar para motivar y estimular los aprendizajes de los estudiantes con miras al logro de aprendizajes significativos.

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 priorizado, se plantea realizar el monitoreo y acompañamiento al personal docente. Es muy importante realizar el monitoreo porque permite identificar logros y debilidades de la práctica a fin de optimizarla, posibilitando una toma de decisiones más objetiva y oportuna.

La cuarta dimensión es promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores. En referencia a esta dimensión y al problema priorizado, se establece organizar grupos de inter aprendizaje, reuniones colegiadas promoviendo la auto capacitación docente con relación a la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área Personal Social. Es muy importante realizar reuniones colegiadas y grupos de inter aprendizaje porque permite a los docentes viabilizar mejoras en el rendimiento escolar, ya que a través de ellas se unen en un esfuerzo por mejorar su desempeño.

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 el espacio pedagógico y administrativo suficiente, adecuado e implementado. Es necesario implementar los espacios pedagógicos para el trabajo cómodo y eficiente. Porque crear un ambiente pedagógico adecuado, acogedor e implementado, garantiza una mejor labor pedagógica para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. El cuadro sobre la caracterización del rol como líder pedagógico sintetiza la relación entre las 5 dimensiones propuestas por Vivian Robinson, lo que un líder debe hacer para solucionar el problema pero considerando la inversión de los recursos con que cuenta en forma óptima y considerando el compromiso de todos los agentes educativos para el logro de aprendizajes de calidad.

A continuación se presenta un cuadro que visualiza los aspectos antes mencionados:

Dimensiones del liderazgo según Viviane Robinson	¿Qué debo hacer para solucionar el problema?	¿Por qué? ¿Para qué?
Establecimiento de metas y expectativas.	Establecer metas de logros de aprendizaje en el área Personal Social. Socializarlos con toda la comunidad educativa y asumir compromisos de mejora con la participación de todos los actores.	Establecer metas comunes porque de este modo se asegura el compromiso de todos los actores educativos para el cumplimiento de objetivos que están enmarcados en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
Obtención y asignación de recursos en forma estratégica.	Distribuir, organizar y facilitar oportunamente a todas las aulas los recursos y materiales educativos del área Personal Social, existentes en la institución educativa. Se hace necesario e importante que los docentes cuenten con los materiales educativos al alcance de los estudiantes.	Para usarlos en forma pertinente. Porque permiten que las sesiones sean más dinámicas, significativas, interesantes y motivadoras. Esto se debe realizar para motivar y estimular los aprendizajes de los estudiantes con miras al logro de aprendizajes significativos.
Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.	Realizar el monitoreo y acompañamiento al personal docente.	Porque permite identificar logros y debilidades de la práctica a fin de optimizarla, posibilitando una toma de decisiones más objetiva y oportuna.
Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.	Organizar grupos de inter aprendizaje, reuniones colegiadas promoviendo auto capacitación docente con relación a la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área Personal Social.	Porque permite a los docentes viabilizar mejoras en el rendimiento escolar, ya que a través de ellas se unen en un esfuerzo por mejorar su desempeño.
Garantizar un ambiente seguro y de soporte.	Gestionar el espacio pedagógico y administrativo suficiente, adecuado e implementado.	Porque crear un ambiente pedagógico adecuado, acogedor e implementado, garantiza una mejor labor pedagógica para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Figura 3. Caracterización del rol como Líder Pedagógico.

4. Planteamiento de la Alternativa de Solución

Considerando la problemática priorizada: Nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás del área Personal Social en los estudiantes de II ciclo de la EBR de la IE 114 “Aurora Díaz”, del distrito de Salaverry, UGEL 04 Trujillo Sur Este – La Libertad. Se propone como alternativa de solución, repotenciar el actuar del directivo para promover la gestión de los procesos pedagógicos que van a generar un impacto en el logro de aprendizajes; la convivencia democrática e intercultural y el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente (MAE) involucrando la participación sostenida de todos los actores educativos. En este contexto, el Plan del MAE contempla, actividades dirigidas al fortalecimiento de la labor docente. Los Compromisos de Gestión Escolar son prácticas de gestión que orientan la labor de los directivos de las IE de educación Básica Regular al establecer los resultados que deben lograr para asegurar que los estudiantes aprendan, para ello el MAE que se propone como alternativa para fortalecer las capacidades de las docentes de la Institución Educativa N° 114 “Aurora Díaz”, tendrá como punto de partida los resultados reales del diagnóstico y en base a ello la directora propiciara la auto reflexión y participación consciente y comprometida de todos los actores educativos para alcanzar en gran medida los Compromisos de Gestión Escolar como son: el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, el acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica y la gestión de la tutoría y la convivencia escolar en la I.E. y proveerá las condiciones, recursos y un adecuado clima institucional para el logro de las competencias de los estudiantes, principalmente en el área Personal Social.

Luego de hacer el diagnóstico para la elaboración del presente Plan de Acción se puede afirmar que el equipo docente de la institución educativa necesita implementar estrategias didácticas y enfoque del área Personal Social que respondan a la demanda de mejores aprendizajes, por tal razón se implementara el MAE considerando actividades para potenciar el desarrollo docente capaz de formar estudiantes con un perfil que responda a las demandas del contexto, se buscara dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa; considerando estratégicamente las potencialidades que brinda el distrito de Salaverry; como son la existencia y funcionamiento de las diversas entidades públicas y privadas dedicadas al comercio, la gastronomía, el turismo, educación, entre otras que cuenten con la

disposición de suscribir convenios con la institución educativa para facilitar el desarrollo de pasantías, eventos de capacitación y actualización docente.

La propuesta de solución a implementar es el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica por lo que ha sido necesario sustentar con marcos conceptuales que orienten la realización del mismo. El Ministerio de Educación (2014), considera al monitoreo como la acción generadora de la progresión profesional permanente en aula; por otro lado el acompañamiento es considerado según RSG. 008-2017-MINEDU, como un ámbito descentralizado el cual está conformado por la acción formativa y el acompañamiento pedagógico interno personalizado que busca el desarrollo de una práctica pedagógica colegiada consciente. Así mismo la OCDE (1987), reconoce que la principal razón de ser de la evaluación del desempeño docente es el verificar que el personal docente despliegue todas sus capacidades para mejorar significativamente la calidad de aprendizaje de los estudiantes.

El MAE considera al director como un aliado estratégico para la resolución de esta problemática ya que su participación influye significativamente en el logro de los procesos pedagógicos, sobre todo en la mejora de la práctica docente. El Marco del Buen Desempeño Directivo (Minedu, 2015a) considera que el director tiene responsabilidad para generar un impacto en la calidad de la enseñanza y de los aprendizajes de los estudiantes, brindando apoyo y acompañamiento al trabajo de los docentes. Otros autores consideran que el director debe dedicar mayor tiempo a la labor pedagógica que a otras actividades, promoviendo auto reflexión sobre su propia práctica, a través del acompañamiento personalizado, Grupos de inter aprendizaje, Comunidades Profesionales de Aprendizaje como herramientas que favorezcan la mejora significativa de los aprendizajes. Barber y Mourshed (2008) consideran que aquellos directores que dedican mayor tiempo a actividades que no se relacionan directamente con la mejora de la enseñanza en sus escuelas ven limitadas sus posibilidades de incidir en los resultados de los estudiantes.

Para mejorar la situación inicial, resultado del diagnóstico, se está incorporando a la cultura institucional de la IE la gestión por procesos, esta práctica permitirá que en el Plan del MAE de la IE N° 114 “Aurora Díaz”, se desarrollen actividades sobre procesos de gestión escolar como el PO01: desarrollo del planeamiento institucional PAT; PO03: fortalecer el desarrollo docente, PO05: gestionar la convivencia escolar y la participación; y el PS01: administrar recursos humanos, monitorear el desempeño.

Fortalecer capacidades., con el fin de lograr mejorar los procesos didácticos y lograr aprendizajes de calidad.

Con la implementación de actividades del MAE como alternativa de solución y la aplicación de estrategias de acompañamiento y monitoreo como la retroalimentación formativa positiva para la clarificación de situaciones problemáticas y el fortalecimiento de las relaciones entre directivos y docentes fruto del diálogo con una orientación crítica y autocrítica para el reconocimiento auto reflexivo de cada docente sobre su práctica pedagógica; se espera potenciar capacidades docentes para el fortalecimiento de procesos didácticos en el área Personal Social, gestión de convivencia escolar, participación permanente de los actores de la IE, desarrollo de los procesos de gestión escolar, favorables para el logro de aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Para la implementación del MAE en la IE N° 114 “Aurora Díaz” existen dificultades que desafían el liderazgo pedagógico de la directora ocasionando el asumir riesgos como la poca disposición de tiempo extracurricular por parte de las docentes, el no poder generar espacios para promover la asesoría personalizada y la falta de recursos por parte de la dirección para realizar capacitaciones; obstáculos que serán revertidos con la realización de talleres de sensibilización que privilegien el estilo de negociación asertiva entre directora y docentes en un ambiente de confianza, organización de jornadas de capacitación en horarios alternos y establecimiento de alianzas estratégicas con las universidades de la zona. Se tiene la firme convicción que el MAE ante la competencia “convive respetándose a sí mismo y a los demás” en el área Personal Social va a constituir una alternativa de solución importante para fortalecer las capacidades profesionales y como consecuencia mejores aprendizajes de los estudiantes.

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.* Considerando las definiciones del Consejo Nacional de la Educación (2007) que menciona que el monitoreo es el recojo de información en el terreno, haciendo el seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro en el nivel de insumos, procesos y productos esperados. Monitorear es una labor más técnica. Si al monitoreo se lo relaciona con la práctica pedagógica se puede decir que el monitoreo pedagógico es el proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurre en el aula (Minedu,2013). Mencionándolo de otra forma se puede decir que el monitoreo puede definirse como un proceso organizado para identificar logros y debilidades de la práctica a fin de optimizarla, posibilitando una toma de decisiones más objetiva (Minedu,2014, p. 50).

5.1.1.1.2. *Estrategias de monitoreo pedagógico.* Existen diversas estrategias de monitoreo a la práctica pedagógica dentro de las cuáles se precisa la que se propone en el Texto del Módulo 5: Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente (Minedu,2017c) en el cual establece 3 estrategias como son: Visita al aula: cuya finalidad es identificar los avances de los indicadores y sus compromisos que ha adquirido; observación entre pares; cuya finalidad es identificar sus avances en los indicadores y sus compromisos adquiridos; autogestión: lo cual permite a que los docentes puedan registrar sus propias sesiones de aprendizaje, tomen nota de sus puntos fuertes y débiles compartiendo con el resto de docentes los videos que sean de utilidad para ellos mismos.

5.1.1.1.3. *Instrumentos para el monitoreo pedagógico:* Teniendo en cuenta que el acompañamiento debe adecuarse a las necesidades de cada docente y debe apuntar a dinamizar los desempeños de acuerdo a las exigencias del Currículo Nacional y del Marco del Buen Desempeño Docente, los instrumentos para el monitoreo sean diferenciados y de amplio dominio por parte del equipo directivo para lo cual se

mencionan algunas estrategias con sus respectivos instrumentos como son: Visitas a aula: Ficha de observación, Cuaderno de campo; Círculos de inter aprendizaje: Hoja de planificación del evento, bitácora personal del docente, material de información o lectura pedagógica, portafolio docente y videos de situaciones pedagógicas.

También se tiene a las pasantías: Sesión de clase, cuaderno de campo; jornadas de autoformación docente: Listado de necesidades y demandas de aprendizaje docente, hoja de planificación del evento, portafolio docente, material de información o lectura pedagógica, videos de situaciones pedagógicas; comunicación virtual: Videos de situaciones pedagógicas, portafolio docente, hoja de planificación del evento; sistematización de la práctica: Videos de situaciones pedagógicas. portafolio docente; talleres de seguimiento: Listado de necesidades y demandas de aprendizaje docente, material de información o lectura pedagógica, hoja de planificación del evento.

5.1.1.2. Acompañamiento pedagógico

5.1.1.2.1. *Definición de acompañamiento pedagógico*: El Consejo Nacional de Educación (2007) define al acompañamiento como el acto de ofrecer asesoría continua. Es el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica.

C. Montero (2010) define al acompañamiento como la acción sistemática que orienta y asesora a los docentes en el aula, de forma personalizada y sostenida y busca el desarrollo de las capacidades de los docentes para que su desempeño logre mejores aprendizajes en sus estudiantes.

5.1.1.2.2. *Estrategias de acompañamiento pedagógico*: las estrategias para realizar el acompañamiento pedagógico para mejorar su práctica pedagógica son: Jornadas de autoformación docente que permiten fortalecer las competencias de las docentes a través del análisis de los conocimientos pedagógicos que permite atender las necesidades de aprendizaje del docente; talleres de seguimiento que sirve para focalizar los aspectos del desempeño docente que requieren mejorar y para confrontar experiencias bajo la dirección de un experto que dirige el taller.

Son los desempeños del Marco del Buen Desempeño Docente específicamente los del segundo dominio los que van a guiar el trabajo docente y que gracias a la observación aguda se va a poder realizar una buena retroalimentación formativa que viene a ser una herramienta que sirve para clarificar las acciones y fortalecer las relaciones entre directivos y docentes. Existen dos tipos de retroalimentación formativa:

la positiva y la negativa. En la retroalimentación positiva a través del diálogo se tratará de buscar que tanto el directivo como el docente se den cuenta en que están acertando y en que no; mientras que la retroalimentación negativa busca que la docente sea más competente mediante la corrección de sus errores y omisiones, para ello el directivo tiene que tener actitudes y habilidades básicas como son empatía y asertividad, optimismo, pensamiento holístico, perspicacia y actitud desprejuiciada.

5.1.1.3. Evaluación

5.1.1.3.1. Definición de evaluación. Actualmente la práctica de la evaluación al docente se ha convertido en una actividad esencial en la escuela que contribuye a mejorar la práctica pedagógica de cada docente y por consiguiente mejorar el servicio que brinda la escuela. La evaluación motiva al docente para la superación profesional y hace que se proponga metas puntuales de asistencia técnica.

La comunidad internacional refiere que la evaluación de la práctica docente no se debe realizar con el fin de controlar, castigar, ni excluir, sino que debe servir para identificar las cualidades que debe tener el buen docente y a partir de ello impulsar el perfeccionamiento del profesorado (Chaparro, Farfán, Rincón y Jaime, 2008, p.172).

La evaluación docente es un procedimiento de valoración del desempeño pedagógico sobre la base de evidencias, que busca propiciar en los docentes la reflexión sobre su propia práctica y el impacto de esta sobre la calidad de la educación, así como determinar sus necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para el perfeccionamiento docente (Ministerio de Educación Nacional, 2008, p.10).

5.1.1.3.2. Instrumentos de evaluación. Los instrumentos de evaluación más adecuados para evaluar la práctica pedagógica son: Observación de clases: Capacidad pedagógica, sistema de relaciones interpersonales, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y emocionalidad; autoevaluación: Capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones; encuesta de opiniones profesionales: Capacidades pedagógicas, emocionalidad; test proyectivos sobre actitudes, valores y normas: Resultados de su labor educativa; portafolio: responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

5.1.2 Área Personal Social.

5.1.2.1. Enfoques del área Personal social. El área Personal Social tiene como finalidad principal contribuir al desarrollo integral del estudiante como persona y como miembro activo de la sociedad. En este sentido, promueve la construcción de su identidad personal y social, el fortalecimiento de su autoestima y de la estima hacia los

otros. La autonomía como finalidad de la educación según Constance Kamii (1982) es la que tiene como una de las metas el desarrollo integral que se reconstruye permanentemente.

-Enfoque de Desarrollo personal. La construcción de la autonomía como enfoque está vinculada al desarrollo de la identidad y personalidad. Permite identificar nuestras habilidades y potencialidades, mejorar nuestra capacidad de agencia, reconociendo nuestra individualidad y permitiendo que nos desenvolvamos eficazmente en diferentes contextos. (Sebastiani)

Este enfoque desarrolla los procesos de autoconocimiento, autoconcepto, autoestima y sentido de pertenencia, en el proceso de construcción de su historia personal; y al mismo tiempo la reflexión crítica sobre las formas de cómo se relacionan con los demás. Esto permite que el estudiante desarrolle sus habilidades sociales para vincularse asertivamente con las personas que lo rodean, interactuar constructivamente en busca del bien común. Ello le permite reconocerse como persona única que es, con necesidades e intereses propios, asimismo el reconocimiento como miembro activo de su familia y de los grupos sociales y culturales a los que pertenece. Este enfoque permite potenciar habilidades, destrezas y actitudes fundamentales para el desarrollo de su propia identidad, a partir de la independencia del pensamiento, la valoración de sí mismo, la toma de decisiones, la responsabilidad de sus propias acciones y la solución asertiva a problemas. Los seres humanos estamos en constante proceso de cambio, en todos los aspectos, orgánico, psíquico, social, hasta alcanzar el máximo desarrollo permitido. Este proceso también se da en constante vinculación con otras personas y con el medio natural. En esta área se considera el respeto por el trabajo y la iniciativa propia en relación con las experiencias propias de cada estudiante.

-La Ciudadanía activa Este enfoque propicia el ejercicio activo y consiente que es resultado de una reflexión ética, autónoma y crítica del estudiante sobre lo que ocurre en su sociedad. Se parte de un principio de que la acción ciudadana se va construyendo permanentemente en tanto hombres y mujeres se sienten como componentes de una comunidad en la que comparten derechos, deberes y responsabilidades y participan libremente para mejorar la calidad de vida de todos a partir de la deliberación sobre los asuntos que conciernen a todos. Desde el enfoque del aprendizaje de la ciudadanía implica que los estudiantes tengan experiencias de agencia, es decir, capacidad de actuar para “poder hacer” y “poder lograr” esto supone crear espacios de participación y que parte del poder que se ejerce en la escuela sea compartido con los estudiantes y

entre ellos, sin distinción de etnia, género, condición socio económica, entre otros factores. Implica comprender que somos parte de un pasado pero que al mismo tiempo estamos construyendo nuestro futuro, así como las interpretaciones de procesos históricos y sus consecuencias. Comprender las relaciones entre los elementos del sistema económico y financiero, tomar conciencia de que somos parte de él y que debemos gestionar los recursos de manera responsable.

propicia espacios de reflexión acerca de la vida en sociedad con la práctica de la democracia y el ejercicio de los derechos humanos y la acción que corresponde a cada persona de modo responsable para contribuir a que este sea cada vez mejor, considerando el respeto por otras culturas.

5.1.2.2. Competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás. Consiste en vivir y convivir en comunidad relacionándose con los demás respetando sus derechos y deberes, así como las diferencias, reconociendo los aportes de otras culturas, tomando posición sobre el bien común. En el nivel inicial esta competencia está orientada al desarrollo de habilidades sociales para convivir con sus pares y con los adultos y participar por iniciativa propia. Aquí el juego es un recurso importantísimo por excelencia y el apoyo del adulto le ayuda a respetar los límites y normas necesarias para la convivencia armónica. Desde temprana edad es importante tomar en cuenta su opinión para buscar soluciones a los asuntos de interés común que afectan a todo el grupo y que le interesan.

5.1.2.2.1. Estrategias didácticas para desarrollar la competencia convive Respetándose a sí mismo y a los demás. Se cuenta con las siguientes:

-La estrategia “Conviviendo” permite que los estudiantes empiecen a comprender que en la escuela forman parte de una comunidad y que todos tienen derechos.

Primero: Dialogar con el grupo para tomar acuerdos sobre cómo nos gustaría que nos traten durante el juego. Por ejemplo: Cuando deseamos invitar a un amiguito a que vaya con nosotros a algún sitio, no podemos jalarlo o tocarlo. Sino que primero le diremos ¿Quieres ir a los juegos? ¿Te puedo agarrar de la mano para llevarte? ¿Quieres que te ayude en algo?

Segundo: Anotar como se van relacionando los niños entre sí. Buscaremos privilegiar los juegos colaborativos antes que los juegos de competencias a fin de que todos se sientan importantes al colaborar para un reto grupal.

Tercero: Sistematizar lo que funciona y lo que no y el porqué de ello.

-La responsabilidad del “buen compañero”. Consiste en incluir esta en el conjunto de las otras responsabilidades que cumplen a diario y entre todos elegir a un estudiante para que sea el buen compañero y apoye a otro en caso necesario. El cambio del buen compañero se realiza a diario. Se buscará que todos en algún momento pasen por esta experiencia.

-Normas de convivencia en el aula. Consiste en que, junto con los niños, podamos construir las normas de nuestra aula y que nos demos cuenta de que al cumplirlas nos ayudan a una mejor convivencia democrática. Es importante que los estudiantes no solo construyan sus propias normas de aula, sino en que crean en ellas, y en el valor de utilizarlas y vivenciarlas diariamente, así como hacer un seguimiento porque si estuvimos de acuerdo debemos velar por su cumplimiento y en especial los adultos para realizar un acompañamiento adecuado.

-Juego 1: Las chapadas. Les preguntamos a los niños si desean jugar a las chapadas. Les contamos cuáles serán las reglas del juego:

La docente empezará a “chapar” a los demás jugadores. No hay barreras para salvarse.

-Juego 2: Encantados. Les explicamos las reglas a seguir: Uno de los niños o niñas es quien “encanta”. Cuando alguien es “tocado”, debe quedarse parado, inmóvil y con las piernas separadas. Para salvar a los que han sido “encantados”, alguno de los otros jugadores debe pasar entre las piernas del “encantado”.

Luego de los juegos, nos reunimos para conversar sobre: ¿Cómo jugamos? ¿Qué nos gustó? ¿Qué no nos gustó? ¿Por qué? ¿Qué habría pasado si el juego no hubiera tenido reglas? ¿Cómo habríamos jugado?

Aprovechamos el momento para contarles que para poder jugar ha sido necesario que todos entendiéramos primero cómo era el juego. Podemos comentarles también que el Cumplir con las reglas ha sido importante para que todos se diviertan.

En asamblea dialogar sobre esas situaciones que no les agradan y que suceden en el salón para ir identificando las dificultades que tenemos y qué solución le podemos dar a eso que nos causa molestia y rechazo. Preguntar: ¿Hay algo que no te gusta cuando estás con tus compañeros? ¿Qué te gusta mucho cuando vienes al colegio? ¿Qué cosas no te gustan tanto? Entonces, a partir de lo que hemos conversado, podemos pedirles que propongan algunas ideas sobre cuáles podrían ser las normas que tendríamos que cumplir todos para mejorar nuestra convivencia.

Para la redacción de las normas redactarlas en positivo y en el lenguaje de los niños. Por ejemplo: “Tratamos bien a nuestros compañeros”. Evitar la abundancia de normas. Con tres o cuatro es suficiente para el aula.

Pedirles que representen las normas de su aula y coloquen sus dibujos en lugares visibles. En asamblea evaluamos cómo hemos cumplido las normas del aula y si las debemos cambiar.

-Las responsabilidades: “Encargándonos de nuestra aula”. Es importante asignar responsabilidades a cada uno de los estudiantes del aula. Cada Niño se hace “responsable” de cuidar su espacio de juegos, sus juguetes y otros materiales y de Cumplir con esa tarea. Es importante que evaluemos el cumplimiento de nuestras responsabilidades.

5.1.2.2.2 Procesos didácticos del área Personal Social. Referidos a los procedimientos que involucran la acción de enseñanza, valiéndose de técnicas, metodologías y estrategias, de acuerdo a la competencia y área a trabajar; en este caso veremos los procesos didácticos del área personal social:

-Problematización. Situaciones cotidianas como dilemas morales, situaciones problemáticas ambientales, asuntos públicos, buscar que los estudiantes puedan hacerse preguntas a partir de un tema planteado o alguna experiencia.

-Análisis de información. Nos permite identificar lo que paso acerca de la problemática y comprobar con la bibliografía.

-Acuerdos o toma de decisiones. Después de reflexionar plantear una respuesta a la problemática abordada.

5.1.2.2.3. Planificación de sesiones de aprendizaje: La sesión de aprendizaje tiene tres momentos que son el inicio, desarrollo y cierre: Inicio, donde se encuentra el recojo de saberes previos, la motivación que es de manera permanente, generación del conflicto cognitivo, comunicación del propósito de la sesión, revisión con los estudiantes de algunas normas de convivencia; desarrollo, aquí se desarrolla la gestión y acompañamiento en el desarrollo de la competencia; cierre, reflexiona mediante la evaluación. Estos momentos van a ser importantes si el docente de manera permanente los desarrolla en cada momento en el área Personal Social para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y que se va a lograr mediante el MAE.

5.1.2.2.4 Estrategias para favorecer el desarrollo de los acuerdos de convivencia. La guía de programas y estrategias para la convivencia escolar, sugerida por un ayuntamiento de España, (2013) propone:

A) *La disciplina positiva*: Como mecanismo primordial para la gestión de la convivencia escolar y la educación en valores. Considera la autorregulación y las normas consensuadas. Manifiesta que la disciplina, significa asumir y cumplir normas básicas de convivencia en las Instituciones educativas. Por otro lado Acevedo (2010) sugiere que la docente debe establecer los límites con ternura, recordando algunas pautas acordadas previamente como: considerar pocas reglas, pero a la vez amorosos, cumplir lo que se promete, ser estable. B) *La asamblea de aula*: Según Costa y otros, (2005) esta herramienta es esencial en un plan de convivencia escolar, debido a que permite tratar los temas que están afectando al conjunto de la clase desde un punto de vista de participación democrática. Esto favorece la unión de la clase y mejores relaciones entre los estudiantes considerando la diversidad. Estas estrategias permiten involucrar al estudiante en la elaboración y práctica de acuerdos de convivencia, sobre todo con el compromiso de cumplirlos y observar en forma concreta la utilidad de ellos.

5.2 Experiencia Exitosa

Existen experiencias sobre Monitoreo y Acompañamiento como directrices que contribuyen en la implementación del presente Plan; es el caso de la experiencia sobre monitoreo y acompañamiento a docentes en la ciudad de Ocotepeque, Honduras, año 2011, sede del distrito escolar No 1, citada por el tesista Néstor Perdomo Deras, de San Pedro Sula, Cortes, Octubre del 2013; la estrategia se basa en el acompañamiento en un dimensión pedagógica curricular, por ser esta la razón de ser de las instituciones educativas, se analiza las categorías y dimensiones cualitativas tanto del acompañamiento pedagógico como del desempeño docente dentro del aula que evidencian los aspectos de calidad esperados después de la práctica del acompañamiento pedagógico del tesista Macario Vicente Lobos de Santa Cruz de Quiche, de Guatemala, noviembre del 2012. Se logró mejorar el desempeño de los docentes en el salón de clase y especialmente el logro de aprendizajes de calidad.

6. Diseño de Plan de Acción

Para efectos de la sustentación del presente Plan de Acción se han establecido un objetivo general y tres específicos, los cuales se describen a continuación.

6.1 Objetivos

6.1.1 Objetivo general. Fortalecer la práctica pedagógica para el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área Personal Social mediante la implementación de un Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación que responda a la necesidades y demandas de las docentes de IE N°114 “Aurora Díaz” del distrito de Salaverry, UGEL 04 Trujillo Sur Este – La Libertad.

6.1.2 Objetivos específicos.

- Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área Personal Social, a través de las visitas al aula para recoger información sobre la aplicación de procesos didácticos, gestión de clima escolar y aplicación de estrategias didácticas.
- Acompañar la práctica docente en el área Personal Social mediante estrategias efectivas como círculos de inter aprendizaje y autoformación docente que permitan fortalecer las capacidades pedagógicas en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás.
- Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias y desempeños pedagógicos en el área Personal Social.

6.2 Matriz del Plan de Acción

La alternativa de solución priorizada es la implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docentes en el área Personal Social, su ejecución implica estrategias y actividades para fortalecer la práctica docente en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y

a los demás del área personal social. Este propósito se concretizará en el monitoreo pedagógico a través de visitas de observación al aula para recoger información sobre los procesos pedagógicos y la convivencia en el aula; a partir de ello se realizará una intervención contextualizada por parte de la directora con el fin de brindar el soporte técnico requerido a las docentes para el desarrollo de sus competencias pedagógicas.

A continuación, se presenta la Matriz del Plan de Acción, la cual permite determinar indicadores, metas, estrategias, actividades, responsable y cronograma en correspondencia a los objetivos específicos de la propuesta.

ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PRIORIZADA	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	METAS	ESTRA TEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSA BLES	CRONOGRAMA									
							M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Implementación del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica a las docentes en el área Personal Social.	Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área Personal Social, a través de las visitas al aula para recoger información sobre la aplicación de procesos didácticos, gestión de clima escolar y aplicación de estrategias didácticas.	Número de visitas al aula ejecutadas por docente para el recojo de información	3 visitas atendidas por docente sobre el total de aulas de la I.E.	1.Visita al aula	1.1 Jornada de sensibilización sobre el currículo importancia elementos, la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Directora	x									
					1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo.	Directora	x	x								
					1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo	Directora		x								
					1.4 Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Directora		x								
					1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Directora		x								
					1.6 Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas1, 2, 3)	Directora		x		x			x			
					Acompañar la práctica docente en el área Personal Social mediante estrategias efectivas como círculos de inter aprendizaje y autoformación docente que permitan fortalecer las capacidades pedagógicas en el desarrollo de la competencia convive	Número de Círculos de inter aprendizaje. Número de Reuniones de autoformación docente.	3 Círculos de inter aprendizaje. 3. Reuniones de autoformación docente.	2 Círculos de inter aprendi zaje 3. Reuniones de autoformació n docente.	2.1. Reuniones para la elaboración del plan de acompañamiento.	Directora		X		x		
2.2. Elaboración del plan de acompañamiento.	Directora		x						x			x				
3.1. Análisis de los enfoques, estrategias metodológicas del área personal social.	Docentes		x						x			x				

respetándose a sí mismo y a los demás. Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias y desempeños pedagógicos en el área Personal Social.					3.2. Ejecución del taller de fortalecimiento de los procesos didácticos del área personal social.	Directora			x		x	x			
					3.3 Asesoría individualizada: Elaborar las actas de compromiso.	Directora		x			x		x		
	Número de informes de autoevaluación Número de visita de observación de pares Número de visitas al aula por la directora.	2 informes de autoevaluación 2 visitas de observación de pares 3 visitas al aula	4. Autoevaluación 5. Co evaluación 6. Hetero evaluación		4.1. Jornada de sensibilización sobre la importancia de la autoevaluación de la práctica docente.	Docentes		x							
					4.2 Realización de grabaciones de video sobre el desempeño de su práctica docente.	Docente			x	x		x			
					4.3 Elaboración de una matriz de contrastación de los resultados del monitoreo y acompañamiento.	Directora			x	x		x			
					4.4 Elaboración del informe de autoevaluación 1.	Docentes			x	x		x			
					4.5 Auto calificación de la grabación de video sobre el desempeño de la propia práctica docente.	Docentes			x	x		x			
					5.1. Ejecución de la observación de pares.	Docentes				x	x				
					5.2. Sistematización de resultados de la observación.	Directora		x		x					
					5.3. Elaboración de informe y devolución de resultados en entrevistas entre pares.	Directora		x		x					
					6.1 Realización de la visita 1, 2,3	Directora		x		x			x		
					6.2 Sistematización y socialización de resultados	Directora		x		x			x		

					6.3Reunión de reflexión sobre los logros, dificultades y mejorar de la evaluación	Directora		x		x			x		
					6.4Elaboración del plan de mejora en base a los resultados.	DirectoraDoc entes			x		x		x		

Figura 4. Matriz del Plan de Acción.

7. Plan de Monitoreo y Evaluación

El Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción es importante para garantizar el logro de los objetivos formulados en el Plan de Acción, ya que permitirá hacer seguimiento a la implementación de las estrategias y actividades planteadas y detectar oportunamente deficiencias, obstáculos y/o necesidades de ajuste en el proceso mismo, con la finalidad de tomar decisiones que puedan implicar continuar, modificar o deshabilitar las actividades contempladas en el plan de acción en su etapa de diseño.

El Plan de Monitoreo y Evaluación del Plan de Acción se presenta a través de una matriz que contiene entre sus principales componentes: Los objetivos específicos, los indicadores, las estrategias y actividades a ejecutar para mejorar el desempeño docente y por ende el nivel del logro de los aprendizajes en la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás del área Personal Social; así como el nivel de implementación de las actividades que contiene una escala evaluativa para medir el nivel de ejecución de las actividades propuestas como referentes para evaluar el logro de los objetivos del Plan de Acción;

De igual forma, la matriz contempla las evidencias e instrumentos que están referidos a los medios de verificación (evidencias) que sustentan el nivel de logro determinado en la escala evaluativa; y, por último, los recursos y el porcentaje del logro de la meta establecida relacionada a estimar en términos cuantitativos el porcentaje de logro de la misma, de acuerdo a lo propuesto en el diseño del Plan de Acción. 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 SEMESTRAL/TRIMESTRAL						EVIDENCIA	INSTRUMENTOS	RECURSOS
					0	1	2	3	4	5			
1. Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área Personal Social, a través de las visitas al aula para recoger información sobre la aplicación de procesos didácticos, gestión de clima escolar y aplicación de estrategias didácticas.	Porcentaje de visitas ejecutadas para el recojo de información	1. Visita al aula	1.1. Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Equipo de monitoreo y acompañamiento		x					- Acta de asistencia	Fichas de observación Cuaderno de campo	Recursos propios.
			1.2 Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo.	Equipo de monitoreo y acompañamiento		x					- Acta de asistencia. - Instrumentos contextualizados.	Fichas de observación Cuaderno de campo.	Recursos propios.
			1.3 Elaboración del Cronograma de Monitoreo.	Equipo de monitoreo y acompañamiento		x					- Plan de monitoreo	Fichas de observación Cuaderno de campo	Recursos propios.
			1.4. Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Equipo de monitoreo y acompañamiento		x					- Informe de fortalezas y debilidades del desempeño docente.	Fichas de observación Cuaderno de campo	Recursos propios.
			1.5 Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita	Equipo de monitoreo y acompañamiento		x					- Lista de prioridades para el acompañamiento	Fichas de observación Cuaderno de campo	Recursos propios.
			1.6. Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 1, 2, 3)	Equipo de monitoreo y acompañamiento		x	x	x			- Ficha de observación.	Listado de demandas de aprendizaje docente Hoja de planificación del evento	Recursos propios.

3. Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias y desempeños pedagógicos en el área Personal Social.	Porcentaje de docentes evaluados	4. Autoevaluación	4.1. Jornada de sensibilización sobre la importancia de la autoevaluación de la práctica docente.	Docentes		X					Control de asistencia	Listado de demandas de aprendizaje docente.	Recursos propios.
			4.2. Realización de grabaciones de video sobre el desempeño de su práctica docente.	Docentes		X	X	X			Videos	Hoja de planificación del evento.	Recursos propios.
			4.3. Elaboración de una matriz de contrastación de los resultados del monitoreo y acompañamiento.	Directora		X	X	X			Matriz de evidencias	Material de información pedagógica.	Recursos propios.
			4.4. Elaboración de autoevaluación 1.	Docentes		X	X	X			Informe	Portafolio docente	Recursos propios.
			4.5. Auto calificación de la grabación de video sobre el desempeño de la propia práctica docente.	Docentes		X	X	X			Informe	Informe	Recursos propios.
		5. Coevaluación	5.1. Ejecución de la observación de pares 1	Docentes		X	X	X			Ficha de observación	Informe	Recursos propios.
			5.2. Sistematización de resultados de la observación.	Directora		X	X	X			Portafolio	Ficha observación	Recursos propios.

			5.3. Elaboración de informe y devolución de resultados de visita entre pares.	Docentes		X	X	X			Informe	Cuaderno control	Recursos propios.
		6. Heteroevaluación	6.1. Realización de la visita 1, 2,3	Directora Docentes		X	X	X			Ficha de observación	Informe	Recursos propios.
			6.2. Sistematización y socialización de resultados	Directora		X	X	X			portafolio	Ficha de observación	Recursos propios.
			6.3 Reunión de reflexión sobre los logros, dificultades y mejorar de la evaluación	Directora		X	X	X			control asistencia	Portafolio	Recursos propios.
			6.4. Elaboración del plan de mejora en base a los resultados.	Directora Docentes		X	X	X			Plan de mejora	Portafolio	Recursos propios.

Figura 5. Plan de monitoreo y evaluación del Plan de Acción

Toda ejecución de un plan implica ciertos riesgos, los cuales nos llevan a tomar medidas para revertirlos. Entre ellos tenemos:

OBJETIVOS ESPECIFICOS	RIESGOS	MEDIDAS A ADOPTARSE
Monitorear la práctica docente en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás en el área Personal Social, a través de las visitas al aula para recoger información sobre la aplicación de procesos didácticos, gestión de clima escolar y aplicación de estrategias didácticas.	Disponibilidad de tiempo por parte de la directora para acciones pedagógicas por recarga de labores de índole administrativo.	Implementación de estrategias de manejo organizacional del directivo.
	Resistencia de docente para la ejecución de monitoreo sostenido y sistemático.	Jornada de sensibilización docente sobre la importancia del monitoreo para el recojo de evidencias sobre logros y dificultades sobre la práctica pedagógica y la posterior asesoría técnica.
Acompañar la práctica docente en el área Personal Social mediante estrategias efectivas como círculos de inter aprendizaje y autoformación docente que permitan fortalecer las capacidades pedagógicas en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás.	Disponibilidad de tiempo a contra horario de la docente para ejecutar la sistematización de la práctica y los círculos de inter aprendizaje.	Ejecutar talleres de sensibilización docente sobre la importancia del desarrollo de estrategias de acompañamiento docente.
	Resistencia docente para dejar que su clase sea observada.	Jornada de sensibilización docente sobre importancia de socializar las experiencias exitosas.
Evaluar la práctica docente a través de evidencias recogidas en el proceso de monitoreo y acompañamiento para el desarrollo de las competencias y desempeños pedagógicos en el área Personal Social.	Prejuicios de algunas maestras que no reconocen fortalezas en sus colegas de la Institución.	Jornada de mejoramiento de relaciones interpersonales.
	Resistencia de las docentes a ser evaluadas.	Jornada de sensibilización docente sobre la importancia de la evaluación de desempeño docente. Difusión de los fundamentos de la evaluación de desempeño docente.

Figura 6. Riesgos y medidas a adoptarse.

8. Presupuesto

La elaboración del presupuesto del Plan de Acción permite la proyección y estimación de los recursos financieros destinados en la puesta en marcha de este. Este cuadro presenta el límite de costos que deben considerarse en la ejecución de cada una de las actividades requeridas del Plan de Acción; además permite conocer de manera anticipada y ordenada, la inversión y la procedencia de esta.

El cuadro de presupuesto está constituido por la columna de actividades a realizarse durante la ejecución del Plan de Acción, también presenta la columna de periodos, así como de costos y finalmente, las fuentes de financiamiento.

ACTIVIDADES	PERIODO	COSTOS	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1.Jornada de sensibilización sobre la importancia y las características del monitoreo en la II.EE	Primera semana de marzo	S/ 3.0 de fotocopias por cada docente	Recursos propios
1.2.Jornada de revisión de los instrumentos de monitoreo	Segunda semana de marzo y abril.	S/ 3.00 de fotocopias por cada docente.	Convenio con la Universidad César Vallejo
1.3. Elaboración del cronograma de Monitoreo	Segunda semana de abril.	ninguno	ninguno
1.4.Diagnóstico del desempeño docente (Primera visita)	Tercera semana de abril	S/ 3.0 de fotocopias por cada docente	Recursos propios
1.5. Procesamiento y comunicación de resultados de la primera visita.	Abril	S/ 3.0 de fotocopias por cada docente	Recursos propios
1.6. Observación de sesiones de aprendizaje (Visitas 1, 2, 3)	Abril, junio y setiembre.	S/ 3.0 de fotocopias por cada docente	Ninguna
2.1.Reuniones para la elaboración del plan de acompañamiento.	Abril, junio y setiembre	S/ 3.0 de fotocopias por cada docente	Donaciones.
2.2. Elaboración del plan de acompañamiento	Abril, junio y setiembre	S/ 3.0 de fotocopias por cada docente	Recursos propios

3.1. Análisis de los enfoques, estrategias metodológicas del área personal social.	Abril, junio y setiembre	S/ 3.0 de fotocopias por cada docente	Donaciones
3.2. Ejecución del taller de fortalecimiento de los procesos didácticos del área personal social.	Mayo, julio y agosto.	Ninguno	ninguno
3.3. Asesoría individualizad. Elaborar las actas de compromiso.	Abril, junio y setiembre.	Ninguno	Ninguno
4.1. Jornada de sensibilización sobre la importancia de la autoevaluación de la práctica docente.	Marzo	S/ 2.00 por docente para copias.	Recursos propios
4.2. Realización de grabaciones de video sobre el desempeño de su práctica docente.	Mayo, junio y agosto	S/ 10.00	Recursos Propios
4.3 Elaboración de una matriz de contrastación de los resultados del monitoreo y acompañamiento.	Mayo, junio y agosto.	Ninguna	Ninguno.
4.4. Elaboración del informe de autoevaluación 1.	Mayo, junio y agosto.	S/ 3.00 por docente	Recursos propios
4.5. Auto calificación de la grabación de video sobre el desempeño de la propia práctica docente.	Mayo, junio y agosto.	S/ 10.00	Recursos propios
5.1. Ejecución de la observación de pares 1	Abril, junio y setiembre.	Ninguno	Ninguno.
5.2. Sistematización de resultados de la observación.	Abril, junio y setiembre.	s/10.00 para copias	Recursos propios
5.3. Elaboración de informe y devolución de resultados en entrevista entre pares.	Abril, junio y setiembre.	s/10.00 para copias	Recursos propios
6.1. Realización de la visita 1, 2	Abril, junio y setiembre.	Ninguna	Ninguno
6.2. Sistematización y socialización de resultados	Abril, junio y setiembre.	Ninguno	ninguno

6.3. Reunión de reflexión sobre los logros, dificultades y mejorar de la evaluación	Abril, junio y setiembre.	Ninguno	Ninguno
6.4. Elaboración del plan de mejora en base a los resultados.	Mayo, julio y setiembre.	s/10.00	Recursos propios

Figura 7. Cuadro de presupuesto de Plan de Acción

9. Descripción del Proceso de Elaboración del Plan de Acción

El programa de especialización y formación de los directivos con apoyo del MINEDU se dio en dos etapas; Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico se desarrolló un trabajo académico con fines formativos y de titulación que se construyó a partir de la información de los diferentes módulos formativos. Un módulo 0 de naturaleza introductoria, los módulos de 1 al 5 de formación especializada y un módulo 6 orientado a la elaboración de un producto final consistente en un Trabajo Académico.

El desarrollo de cada uno de los módulos formativos estuvo orientados al empoderamiento en la gestión escolar y el ejercicio del liderazgo pedagógico, mediante el análisis y priorización de la problemática sobre el nivel insatisfactorio en el desarrollo de habilidades sociales y la toma de decisión estratégica de una alternativa de solución que involucró la participación de diversos actores de la Institución Educativa N° 114 “Aurora Díaz”.

El Módulo de inducción brindó orientaciones y lineamientos para la formulación de una ruta de cambio que permitió la sensibilización y el acercamiento a la realidad educativa e identificar los problemas que afectaban de manera directa el logro de los aprendizajes de los estudiantes. A partir de este proceso se logró identificar como problema el nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia Convive respetándose a sí mismo y a los demás del área personal social, en los estudiantes de II ciclo de la EBR de la IE 114 “Aurora Díaz”- distrito de Salaverry, UGEL 04 Trujillo Sur Este - La Libertad.

El Módulo 1 desarrolló los lineamientos para la construcción de la visión institucional, además de la formulación de alternativas de solución acordes al problema priorizado, en este caso el nivel insatisfactorio en el desarrollo de habilidades sociales para lo cual se desarrolló diversas estrategias de recojo y procesamiento de información, como la chacana de modelo de escuela, la que permitió redefinir y reorientar la visión institucional para hacerlo viable en su consecución; así mismo con el uso de matrices direccionales se logró realizar un análisis situacional de la IE, para que con una mirada objetiva a nuestra realidad saber dónde estábamos y hacia dónde queremos ir como institución.

En relación al Módulo 2, se procedió a analizar cada uno de los procesos de gestión escolar para posteriormente determinar aquellos involucrados en la propuesta de solución al problema priorizado; en este sentido, en el Plan de Acción, se procedió en asignar un código, a cada proceso involucrado en el esquema de Mapa de Proceso con el propósito de establecer una la cadena de valor, para ello se desarrollan actividades sobre procesos de gestión escolar como el PE01: Desarrollar Planeamiento Institucional. PO03: Fortalecer el desarrollo docente, PO05: Gestionar la convivencia escolar y la participación; y el PS01: Administrar los recursos humanos, monitorear el desempeño, fortalecer capacidades, con el fin de mejorar los procesos didácticos y lograr aprendizajes de calidad.

El Módulo 3 referido a la Participación y clima institucional permitió identificar su incidencia en la problemática de convive respetándose a sí mismo y a los demás; y además se elaboró el Informe del Diagnóstico para recoger información de diferentes grupos de interés, para ello se procedió a la construcción de tablas de especificaciones de la ficha de monitoreo y para el grupo focal. Se realizó un cronograma para la aplicación de los instrumentos: guía de preguntas del grupo focal y ficha de monitoreo, con ello se logró recoger información sobre el desempeño docente del área personal social y las percepciones de los docentes sobre el monitoreo y acompañamiento de la directora a las docentes en el área curricular indicada y sobre la participación de los padres de familia en el desarrollo de habilidades sociales de sus hijos.

Por otra parte, en el Módulo 4 desarrolló la Gestión curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico que brindó los lineamientos y orientaciones para culminar con el Diagnóstico; por ello, se procedió al procesamiento de los resultados recabados con la aplicación de los instrumentos. Los resultados fueron interpretados considerando el nivel literal, inferencial y criterial; así como al análisis y la reflexión en torno a la información recogida para la toma de decisiones.

Finalmente, en el Módulo 5 denominado Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente permitió identificar el enfoque, estrategias e instrumentos del MAE para su incorporación en el diseño del Plan de Acción. Además, se brindó las orientaciones y la estructura para la construcción del Plan de Acción que contribuya a formular acciones concretas para dar solución al nivel insatisfactorio en el desarrollo de la competencia convive respetándose a sí mismo y a los demás planteando una alternativa de solución fundamentada y que involucre la participación activa de la

comunidad educativa desde su planificación hasta su ejecución. En ese sentido el producto del Plan de Acción es el resultado de una construcción progresiva y que se ha logrado concretizar con el aporte de cada módulo.

Todo este proceso fue complementado con el acertado módulo transversal presente desde el módulo 0 hasta el último referido al desarrollo de habilidades blandas necesarias para que un líder pedagógico pueda crecer personal y profesionalmente y ser más eficaz en sus relaciones y comunicación con todos los agentes de su comunidad educativa; lo cual contribuirá a un clima institucional saludable muy necesario para el logro de aprendizajes de calidad y la escuela ideal para el siglo XXI.

10. Lecciones Aprendidas

Para la elaboración del presente Plan de Acción, fue necesario aplicar los aprendizajes obtenidos durante el desarrollo de todos los módulos, ya que ofrecen el sustento científico y teórico para abordar de mejor manera el problema detectado y priorizado a nivel institucional, para lo cual se comprometió la participación de toda la comunidad educativa, bajo el asesoramiento de la Asesora en Gestión Escolar. Las lecciones aprendidas durante el proceso de elaboración del presente trabajo académico son las siguientes:

Reconozco que he potenciado mis capacidades como líder pedagógico porque he aprendido que mis deberes y obligaciones están dentro de una gestión centrada en el campo pedagógico. Del mismo modo reconozco también el impacto del enfoque de gestión basada en liderazgo pedagógico, como columna vertebral del programa, lo cual me ha hecho entender que mi labor fundamental en la institución educativa es generar las condiciones que permitan lograr aprendizajes de calidad en los estudiantes y una de las estrategias y habilidades para lograr dicho propósito se ha desarrollado en el módulo de gestión curricular poniéndose en práctica de manera más concreta a través del monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE).

Considero que he aprendido a planificar la gestión escolar desde el enfoque por procesos, teniendo en cuenta que dicho enfoque es uno de los enfoques de gestión escolar con mayor vigencia en la actualidad de mano con la gestión escolar con liderazgo pedagógico, donde el diagnóstico y la planificación se constituyen en pieza fundamental para atender las situaciones problemáticas en la institución educativa, desde una perspectiva participativa con la comunidad educativa.

He aprendido también diversas estrategias para promover el crecimiento personal y profesional de los docentes, personalmente considero que la mayor dificultad que tuve fue la de comunicarme con poca asertividad con los docentes de mi institución educativa, lo cual considero que estoy mejorando poniendo en práctica cada una de las estrategias desarrolladas en el componente de habilidades interpersonales, que nos aportó para ser más observadores, y al mismo tiempo a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que los demás nos quieren comunicar a través de diversos canales de comunicación no verbal. En tal sentido, considero que he aprendido a ser más tolerante, inclusivo y a

comprender la interculturalidad como oportunidad de aprendizaje; todo ello a través de los diversos talleres, con ayuda de la música, el canto, la relajación, juego de roles, socio dramas, el baile y la interacción entre colegas directivos y con la formadora.

Referencias

- Bolívar, A. (2015). Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende. Padres y maestros 361, 23-27. Recuperado de <http://revistas.upcomillas.es/index.php/padresymaestros/article/view/5338/5138>
- Consejo Nacional de Educación. (2007). Programa de acompañamiento en las instituciones educativas de áreas rurales. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Flores, N. y Ramos, I (2013). Enseñando habilidades sociales en el aula. Recuperado de http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/Ensenando_habilidades_sociales_en_el_aula_Flores_Monanez_y_Ramos_Prado.pdf
- Guerrero, L. (2016b). Transformar las prácticas o el difícil problema de comunicar el cambio. Recuperado de <https://www.educacionperu.org/transformar-las-practicas-o-el-dificil-arte-de-comunicar-el-cambio/>
- Leithwood, K., (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.
- Ministerio de Educación. (2008). Diseño Curricular de Educación Básica Regular. Lima Perú: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación. (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima Perú: Biblioteca Nacional del Perú
- Ministerio de Educación. (2013). Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas. Lima. Minedu.
- Ministerio de Educación (2014). Fascículo de gestión escolar entrada en los aprendizajes. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación. (2015a). Marco del Buen Desempeño Directivo. Lima Perú: Biblioteca Nacional del Perú
- Ministerio de Educación. (2015b). Rutas del Aprendizaje versión 2015 ¿Qué y cómo aprenden nuestros estudiantes? Área curricular Matemática III ciclo. Lima, Perú: Metrocolor S.A.
- Ministerio de Educación (2016a). Currículo Nacional. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2016b) Guía para la formulación del plan de monitoreo. Lima. Minedu
- Ministerio de Educación. (2016g). Módulo 6: Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico Guía para el participante-Segundo fascículo. Lima, Perú: GIANELA SERVICIOS GENERALES E.I.R.L.

- Ministerio de Educación. (2016h). Resolución de Secretaria General N° 008-2016. Lima. Minedu.
- Ministerio de Educación. (2016i). Programa curricular de Educación Primaria. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/programa-primaria-16-marzo.pdf>
- Ministerio de Educación. (2017c). Texto del módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Lima, Perú: Punto Digital S.R.L.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes. Guía metodológica. Bogotá: MENC. Recuperado de <https://www.minedu.gov.co/1621/article-246098.html>
- Murillo, F.J. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. Una panorámica de América y Europa. Santiago de Chile: UNESCO. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>
- Rodríguez-Molina, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza. Educación y educadores, 14(2), 253-267. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v14n2/v14n2a02.pdf>
- Tejedor, F. (2012). Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa “Evaluación del Desempeño Docente”. Recuperado de http://www.rinace.net/riee/numeral/vol5-munp_e/art24.pdf.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Vásquez, J. y Quispe, M. (2015). Experiencias en el fortalecimiento del acompañamiento pedagógico entre docentes, para la mejora de la calidad educativa. Recuperado de [file:///C:/Users/USER/Downloads/LUCADAR%20\(10\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/LUCADAR%20(10).pdf)
- Vesub, L. (2013) Las políticas de acompañamiento pedagógico como estrategia de desarrollo profesional docente. El caso de los programas de mentoría a docentes principiantes. Revista del IICE (30), 103-104. Recuperado de [file:///C:/Users/USER/Downloads/149-345-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/149-345-1-SM%20(1).pdf).
- Nestor Perdomo Deras. San Pedro Sula, Cortés. (2013). Tesis de maestría. El Acompañamiento Pedagógico de parte de la Unidad de Supervisión de la Dirección Departamental de Educación de Ocotepeque, como proceso de gestión en el salón de clases en el primer ciclo de Educación Básica del Distrito Escolar N° 1.