



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO PARA
OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PÚBLICA, REGIÓN LORETO**

AUTOR: Luz Elmita Del Aguila Perea

ASESOR: Silvia Marina Sulca Alarcón

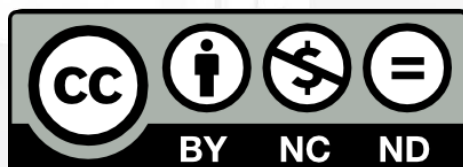
Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad
en "Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico"

Loreto - Iquitos - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación



Reconocimiento-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Esta licencia permite a los reutilizadores copiar y distribuir el material en cualquier medio o formato solo sin adaptarlo, solo con fines no comerciales y siempre que se le dé la atribución al creador.

DEDICATORIA

A Elmita, mi madre,
A Javier Martin, mi esposo,
por su comprensión, apoyo
permanente y por darme la
fortaleza para lograr este
objetivo.

Luz Elmita

INDICE

Resumen	VI
Presentación	7
	Pág.
Capítulo I: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	08
1.1.Contextualización del problema	08
1.2.Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	13
1.3. Formulación del problema	17
1.4.Planteamiento de alternativa de solución	19
1.5.Justificación	22
Capítulo II: REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES	25
2.1.Antecedentes de aportes de experiencias realizadas sobre el problema	25
2.1.1. Antecedentes nacionales	25
2.1.2. Antecedentes internacionales	26
2.2.Desarrollo de los referentes conceptuales que le permitan analizar y sustentar la alternativa priorizada	28
Capítulo III: MÉTODO	34
3.1. Tipo de investigación	34
3.2. Diseño de investigación	35
Capítulo IV: PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	37
4.1. Plan de Acción	37
4.1.1.Objetivo	38

4.1.2. Participantes	39
4.1.3. Acciones	39
4.1.4. Técnicas e instrumentos	40
4.1.5. Recursos humanos y materiales	41
4.1.6. Presupuesto	41
4.2. Matriz de planificación del plan de acción	42
4.3. Matriz de monitoreo y evaluación	44
4.4. Validación de la propuesta	47
4.4.1. Resultados de la validación	47
Referencias	49
Apéndices	
Resultados de la Evaluación Censal 2015 – 2016	
Resumen de las actas finales año lectivo 2015 -2016 -2017	
Guía de Preguntas para encuesta	
Árbol de problemas	
Árbol de Objetivos	
Matriz de consistencia	

LISTA DE TABLAS

Tabla 01: Resultados según desempeño	16
Tabla 02: Resultados según Nivel de logro alcanzado	17
Tabla 03: Relación causa, objetivo específico, dimensiones y acciones del Plan de Acción	21
Tabla 04: Objetivos específicos y acciones propuestas del Plan de Acción	39
Tabla 05: Técnicas e instrumentos a utilizar en la implementación del Plan de Acción	40
Tabla 06: Presupuesto de las acciones a desarrollarse en el Plan de Acción	42
Tabla 07: Matriz de planificación del Plan de Acción	43
Tabla 08: Matriz de monitoreo y evaluación del Plan de Acción	45
Tabla 09: Resultados de validación por método de criterios de especialistas.	47

RESUMEN

El objetivo general del presente estudio fue: Diseñar un Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en una institución educativa pública, Región Loreto. Así mismo, se ha considerado trabajar con una población de 41 docentes de las distintas áreas del nivel secundaria de la Institución Educativa Pública.

La investigación utilizada es de tipo aplicada, constructiva o utilitaria, ya que, busca saber para hacer, proceder, construir o transformar. El enfoque de la Investigación es cualitativo, pues estudia la realidad tal y como sucede en su contexto natural, explicando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. A partir del punto de vista del diseño de estudio, es Investigación Acción Participativa, ya que está diseñada para resolver una problemática de la institución Educativa Pública.

La Técnica utilizada en el presente estudio fue la Observación, porque permitió recolectar datos sobre la práctica pedagógica en aula y estuvo dirigida a los docentes de secundaria de la institución educativa, el Instrumento fue la Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente. También se utilizó la técnica de la Encuesta, que tuvo como propósito conocer la gestión del Acompañamiento Pedagógico que realiza el directivo, el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Los resultados demuestran que un Acompañamiento Pedagógico adecuado por parte del directivo, optimiza el desempeño docente, pues promueve la mejora sistemática y continúa de su quehacer diario, el mismo que se puede evidenciar en los resultados, es decir en los logros de aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa.

Palabras clave: *Monitoreo Pedagógico, Acompañamiento Pedagógico, Desempeño Docente, Estrategias del Acompañamiento Pedagógico.*

PRESENTACIÓN

El presente Plan de Acción que lleva por título Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en una institución educativa pública, Región Loreto, tienen por objetivo suscitar la mejora sistemática y permanente de las prácticas pedagógicas desplegadas por los docentes de la Institución Educativa. Así mismo, lograr un desempeño docente óptimo y efectivo que se evidencie en los resultados con logros de aprendizaje satisfactorios de los estudiantes de la Institución Educativa. Para lograrlo, el directivo o equipo directivo implementará estrategias para garantizar la calidad educativa del servicio que ofrecen, así mismo se evidencia el empoderamiento del directivo en las competencias del Dominio Dos del Marco del Buen Desempeño Directivo, relacionadas a la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes.

El primer Capítulo: trata sobre la Contextualización del problema, el Diagnóstico y descripción general de la situación problemática, la formulación del problema, el Planteamiento de alternativa de solución y la Justificación. El segundo capítulo trata sobre antecedentes de experiencias anteriores realizadas sobre el problema, es decir, antecedentes nacionales e internacionales y el desarrollo de los referentes conceptuales que sustentan la propuesta. El tercer capítulo, tiene que ver con el método, se explica el tipo de investigación, su diseño de estudio. El cuarto capítulo está referido a la propuesta, el diseño, implementación y monitoreo del plan de acción.

Espero que el presente Plan de Acción, sirva de apoyo a otros directivos para ayudarlos en la solución de problemas que pudieran presentarse y que estén relacionados con el tema motivo del presente estudio. Así mismo, que sirva como referente para otros trabajos y como material de consulta para estudiantes, docentes y la comunidad científica en general.

CAPÍTULO I IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La institución educativa pública es una institución que atiende a un aproximado de 1630 estudiantes en dos niveles educativos Primaria (772) y Secundaria (832), se encuentra ubicada en la cuadra 18 de Moore esquinas del Pasaje Tamayo y Benavides, en el distrito de Iquitos. Tenemos una ubicación de fácil acceso, a nuestro alrededor se encuentra la Villa Santa Rosa, perteneciente a la Fuerza aérea, la Plaza Bolognesi y la DIRESA, a dos cuadras por la calle Moore, encontramos el cuartel de la V Región Militar Soldado Alfredo Vargas Guerra, a dos cuadras en calle Grau se encuentra el Hospital de apoyo Iquitos y la Fiscalía. En la calle Tamayo, a menos de 50 metros de la puerta de secundaria existen 3 bares que representan un peligro y riesgo para los estudiantes, que tienen que pasar por allí en camino a la institución.

La institución educativa pública, fue creada con R.D. N° 2891 del 23 de Octubre de 1970, tenemos 48 años brindando servicio educativo, nuestra misión: La Institución Educativa brinda servicios de educación primaria y secundaria de calidad e inclusiva basada en los principios de equidad; a los niños(a) y adolescentes de la Región Loreto promoviendo el desarrollo integral del educando, que lo capacite para la vida. Utilizando adecuadamente los recursos naturales, materiales y financieros de su entorno; enmarcado en el desarrollo de la práctica de valores y de una educación en seguridad vial. Asimismo, fomenta la participación responsable y comprometida de los actores educativos. El personal está conformado por 109 trabajadores entre docentes, auxiliares y administrativos.

Contamos con una infraestructura nueva de material noble, que atiende a los niveles de primaria y secundaria en ambos turnos, está equipada con servicio de Biblioteca,

laboratorio de ciencias y computación, sala de innovación pedagógica, comedor, mini coliseo, loza deportiva, 12 aulas en primaria y 14 aulas en secundaria y servicios básicos de luz, agua y desagüe, en un área de aproximadamente 5000 m². En la I.E tenemos acceso a Internet, dos salas de computación implementada con laptop XO, Clase mate, ordenadores convencionales, televisor, 2 aulas multiuso equipadas con pizarras interactivas y sonido.

Tenemos convenio con el hospital Iquitos, para atención inmediata a los estudiantes en caso de emergencia. En el nivel primario contamos con la intervención del Programa de Formación en Servicio, antes Soporte Pedagógico, el mismo que acompaña y monitorea la práctica docente desde hace tres años, complementada con talleres, Gias y reuniones de trabajo colegiado. Esta intervención se ha constituido en una buena oportunidad de fortalecimiento de las capacidades de los docentes en Primaria. Talleres Deportivos y Recreativos Wiñac. En el Nivel secundario, El Programa presupuestal de prevención, tratamiento y consumo de drogas que interviene en dos campos: el educativo y el familiar. Así mismo el Programa de Intervención Rápida para el Desarrollo Amazónico Integral sostenible (PIRDAIS) a partir del trabajo por proyectos en diversos componentes medio ambientales, propiciando el trabajo colaborativo entre áreas curriculares y la Estrategia de Participación Estudiantil Somos Pares.

Esta experiencia se desarrolla con 41 docentes de secundaria, de todas las áreas de los turnos de mañana y tarde, de los cuales 32 son nombrados y 9 son contratados. La problemática identificada como un Deficiente Acompañamiento Pedagógico para optimizar el Desempeño Docente en el nivel secundaria de la I.E-Iquitos, afecta directamente a los docentes, quienes reciben tres (3) Monitoreo al año, pero no reciben el asesoramiento y acompañamiento pedagógico necesario para fortalecer u optimizar su

práctica pedagógica, debido a múltiples causas propias de la gestión, e indirectamente afecta a los 832 estudiantes del nivel secundario.

Los estudiantes, presentan un promedio de edad de 11 a 18 años aproximadamente. Los mismos que se encuentran en una edad difícil relacionada con el desarrollo evolutivo, vivencia periodos de inestabilidad emocional. Su pensamiento es más abstracto, lo que significa que está en condiciones de desarrollar aprendizajes más complejos.

Las familias, en su mayoría, son de bajos recursos económicos, desarrollan trabajos independientes relacionados a la venta de productos alimenticios, por lo que trabajan todo el día y evidencian poco compromiso con los aprendizajes de sus hijos. Las familias tienen participación en la escuela, a través de los comités de aula, el CONEI, el CAE, día del logro, asambleas y reuniones de aula. En los últimos años ha mejorado su participación en la escuela sobre todo en el reparto de libretas de información, gracias a la implementación de una tarjeta de control de asistencia a reuniones. En la IE no tenemos constituida la APAFA, por las malas experiencias en el manejo de los fondos, los mismos padres no quieren participar conformando su lista para las elecciones.

En la IE tenemos 41 docentes en el nivel secundario, 32 docentes son nombrados y 9 son contratados, tenemos 7 docentes que se encuentran realizando curso de post grado de maestría y 2 docentes en doctorado, además de 5 docentes que cuentan ya con el grado de magister. Cada vez son más los docentes que se suman al trabajo en equipo y colegiado, pero aún quedan algunos docentes que se muestran poco comprometidos con la mejora de los aprendizajes, esto se evidencia en el incumplimiento de las horas efectivas de clase por las constantes faltas y tardanzas. Docentes que constantemente abandonan el aula, no prevén los materiales necesarios para la clase y tienen bajas expectativas de aprendizaje de los estudiantes. La Planificación Curricular no se realiza en forma colegiada, se distribuye la tarea en el año, no se cumplen los plazos establecidos

para la entrega de programas y unidades a la sub dirección, en la mayoría de los casos no presentan las sesiones de aprendizaje antes de ingresar al aula. La hora colegiada, la atención a padres de familia, la atención a estudiantes y el reforzamiento, lo están llevando a cabo con regularidad, pero ésta aún no se ve reflejada en la mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes.

El equipo directivo no ha logrado posesionarse en su rol de líder pedagógico y constituirse en soporte para el acompañamiento de la labor docente, dejando vacíos en la evaluación de los resultados de aprendizaje y en una planificación que responda a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Esta experiencia se desarrollará de marzo a diciembre 2018, se inicia con un monitoreo diagnóstico cuyo instrumento N°1 es la Ficha de Monitoreo al desempeño docente y el instrumento 2 es la Planificación del Currículo. El mismo que servirá para diagnosticar el estado inicial del desempeño docente de la institución educativa pública y a partir de ello realizar asesoramiento y acompañamiento a la práctica pedagógica. La siguiente etapa, es fortalecer las necesidades de formación docente a través de un CIA o talleres. Seguidamente se elabora un plan de mejora específico para cada docente según sus necesidades y finalmente se evaluará el impacto de la aplicación del MAE, que hasta la actualidad solo sirvió para observar la clase del docente, más no para fortalecerlo en sus necesidades de formación. Situación que repercute directamente sobre el compromiso de gestión Progreso Anual de los Aprendizajes, pues los docentes siguen trabajando de manera rutinaria, sin asumir compromisos por la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

El problema identificado se relaciona con el compromiso de gestión escolar: Monitoreo y Acompañamiento a la Práctica Pedagógica, al Progreso Anual de los Aprendizajes,

también se relaciona con el Marco del Buen Desempeño Directivo: Dominio 2 Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Competencia 6 Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su IE a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y su reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. También con el Marco del Buen Desempeño Docente: Dominio 1 Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Dominio 2 Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y con las Dimensiones del Liderazgo de Viviane Robinson: Dimensión 1 Establecimiento de Metas y Expectativas. Dimensión 4, Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.

Para superar el problema identificado, en la institución educativa tenemos como fortaleza a docentes en su mayoría nombrados, con espíritu de superación que continúan capacitándose y actualizándose, cabe resaltar la participación y compromiso del docente con las actividades y programas de intervención en la escuela, el clima institucional favorable que permite una buena convivencia escolar entre todos los actores educativos, las áreas realizan trabajo en equipo, elaboran y ejecutan su plan de área tomando en cuenta los compromisos de gestión escolar, se realiza tres monitoreos al año, se cumple con la calendarización del año escolar, se realiza dos jornadas de reflexión e integración. Así mismo, entre las oportunidades que podemos aprovechar ubicación céntrica en la ciudad con fácil acceso y cercanía a hospitales, comisaría, ministerio público, Universidades, UGEL, DREL, etc. Los programas de intervención del Minedu, la posibilidad de realizar alianzas estratégicas para capacitar a los docentes o brindar seguridad a las estudiantes. Contamos con aceptación de la comunidad, que ve con buenos ojos el trabajo que se realiza al interior de la institución, todo lo descrito representa una gran posibilidad, que

aprovecharemos para generar los cambios esperados a partir de la elaboración e implementación del Plan de acción que proponemos.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Una institución educativa, es una entidad que brinda servicio educativo a niños y adolescentes, jóvenes y señoritas, una entidad que para que funcione adecuadamente tiene que contar con el apoyo de todos los miembros que la integran para brindar una educación de calidad, que se traduce en logros de aprendizaje de los estudiantes, sin embargo en los últimos tiempos, la institución está reportando problemas tanto interno como externo, que están influyendo negativamente en la gestión de la escuela, por mencionar algunas docentes reacios al cambio, que llegan tarde, que faltan algunas veces a trabajar, que no mejoran su desempeño en aula, estudiantes poco comprometidos con sus estudios, que muestran falta de respeto a las normas de convivencia, poco responsables en el cumplimiento de sus deberes, algunos de ellos tienen que trabajar para ayudar al sustento del hogar, lo que influye de manera negativa para el logro de aprendizaje de los estudiantes, tal como se aprecia en los resultados de la Evaluación Censal de estudiantes 2015 y 2016 (*Apéndice 1*), donde la mayoría de estudiantes se ubicó en el nivel previo al inicio e inicio, tanto en Matemática, como en lectura. Estos mismos resultados se evidencian en las actas de fin de año (*Apéndice 2*), donde se aprecia gran cantidad de estudiantes desaprobados y otros que requieren recuperación. A esto se suma que los padres y madres, está conformada en su mayoría por familias de bajos recursos económicos, por lo que tienen que trabajar duramente para conseguir el sustento para su hogar, además, las familias son disfuncionales, en la mayoría de los casos, solo han estudiado la primaria y algún grado de secundaria por lo que les resulta difícil apoyar a sus hijos con las tareas y ejercen poco control sobre ellos.

En cuanto a la cultura ambiental de la comunidad educativa, se ha podido observar que la mayoría de estudiantes no tienen buenos hábitos de higiene para mantener los espacios de la institución limpios, la problemática ambiental en lo referido a la contaminación, también afecta la parte externa de nuestra IE, ya que los vecinos colocan sus desperdicios sólidos en la esquina de la IE, también están las emisiones de monóxido de carbono y ruido ocasionado por los medios de transporte. Para hacer frente a este problema se trabaja desde las aulas el enfoque ambiental y se ha implementado un proyecto para cuidado de las áreas verdes dentro y fuera de la IE. Desde el área educación para el trabajo, se utiliza material reciclable en los proyectos a trabajar cada bimestre. En la IE a través del programa Loretano Soy, se promueve la conservación de las costumbres y tradiciones de la región a través de actividades pedagógicas destinadas a desarrollar la identidad cultural de los estudiantes, con sus costumbres y tradiciones como la celebración de la fiesta patronal de San Juan, en la cual se resalta costumbres como: el salto del shunto, se comparte el Juane y la chicha como platos típicos y se danza alrededor de la humisha. Para el aniversario patrio, se realiza el desfile de estampas costa, sierra y selva, además de la degustación de platos típicos regionales y nacionales.

Para establecer el diagnóstico del problema se empleó como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta (*Apéndice 3*), los mismos que me permitieron recoger información relevante sobre el acompañamiento pedagógico a los docentes para el fortalecimiento de su desempeño en el aula y que ello se vea reflejado en los logros de aprendizaje de los estudiantes. En el procesamiento de datos de las respuestas dadas por los docentes se puso de manifiesto que hay debilidades en el acompañamiento pedagógico que realiza el directivo, los docentes de secundaria, coincidieron en que sí, se realiza el monitoreo a la práctica pedagógica a los docentes, se aplica la ficha de monitoreo al desempeño docente, que toma como referencia las rubricas de evaluación al desempeño

docente, que son monitoreados tres veces al año y que los directivos, socializan con los docentes el resultado del monitoreo, pero que muchas veces no reciben o no son informados de sus resultados individuales, que solo se les hace firmar la ficha al final de la visita al aula, por lo que no sienten que reciben la asesoría, ni retroalimentación formativa para superar y mejorar en sus dificultades encontradas. Manifiestan, además, que la hora colegiada, no es suficiente como estrategia de retroalimentación, porque lo realizan solos sin presencia del directivo. Que falta que el directivo les brinde un acompañamiento efectivo en sus necesidades de formación identificadas en el monitoreo y que se implementen más estrategias, como círculos de interaprendizaje, talleres de capacitación y Jornadas de Reflexión, que se haga un verdadero seguimiento del desempeño docente en el transcurso del año para así optimizar su desempeño y por ende los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Entre las causas identificadas del problema y que se encuentran en el árbol de problemas (*Apéndice 4*) tenemos; escasos espacios de reflexión para fortalecer el desempeño docente luego de la visita en aula. Insuficientes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente de acuerdo a las necesidades de formación identificadas en la visita a aula. Falta acompañamiento al trabajo colegiado que realizan los docentes por áreas, a esto se suma el escaso compromiso docente con los logros de aprendizaje de los estudiantes. Entre las consecuencias o efectos que trae consigo el problema: Docentes que desarrollan prácticas pedagógicas rutinarias, que generan bajos logros de aprendizaje. Docentes con dificultades en su práctica pedagógica en lo que respecta a los Dominios 1 y 2 del MBD Docente. Trabajo colegiado que realizan los docentes, no tiene efecto sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes. Las causas identificadas están relacionadas con los objetivos específicos, mientras que el objetivo general se relaciona con la

situación problemática, así mismo, las consecuencias se relacionan con las alternativas de solución, las mismas que se encuentra en el árbol de objetivos (*Apéndice 5*).

El problema descrito se relaciona con el mapa de procesos de la institución educativa con el Proceso Operativo o Misional, específicamente con Fortalecer el desempeño docente, para lograrlo el acompañamiento a la práctica pedagógica surge como una alternativa de solución que me ayudará a mejorar la problemática identificada y por ende mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

El monitoreo a la práctica docente en aula, puso en evidencia debilidades del docente en su desempeño, al procesar la información recabada luego de la aplicación de la ficha de monitoreo al desempeño docente en la primera visita en aula (Monitoreo Diagnóstico) se obtuvo el siguiente resultado: (Tabla 01)

Tabla 01

Resultados según desempeño

RÚBRICA	NIV EL I	NIV EL II	NIV EL III	NIV EL IV	TO TA L
DESEMPEÑO 01 Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	0.0	9.8	63.4	26.8	100
DESEMPEÑO 02 Promueve el razonamiento y la creatividad y el Pensamiento Crítico	14.6	36.6	29.3	19.5	100
DESEMPEÑO 03 Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y/o adecuar su enseñanza.	2.4	31.7	51.2	14.6	100
DESEMPEÑO 04 Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	2.4	12.2	53.7	31.7	100
DESEMPEÑO 05 Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	2.4	2.4	36.6	58.5	100

Se concluye, que el desempeño docente, se encuentra en un nivel no adecuado en función de la práctica pedagógica, según las exigencias de los estudiantes para el logro del desarrollo de competencias, por lo que se requiere realizar acompañamiento pedagógico y fortalecer las necesidades de formación del docente. (Tabla 02)

Tabla 02

Resultados según Nivel de Logro alcanzado

DESEMPEÑO DOCENTE	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfactorio	0	0.0%
En Proceso	14	34.1%
Satisfactorio	16	39.0%
Destacado	11	26.8%
Total	41	100,00%

Como podemos apreciar en la institución educativa pública, tenemos 14 (34.1%) docentes que requieren de acompañamiento pedagógico para ayudarlos a fortalecer su práctica pedagógica de acuerdo al desempeño en el que muestra debilidad.

1.3 Formulación del problema

En la institución educativa pública del distrito de Iquitos, se ha identificado la situación problemática del Deficiente Acompañamiento Pedagógico para optimizar el Desempeño Docente en el Nivel Secundaria, esta problemática afecta directamente a los docentes que ante las dificultades identificadas en su práctica pedagógica, no están recibiendo el acompañamiento pedagógico que necesitan de parte del directivo. Por lo que se formula

el siguiente problema: ¿Cómo mejorar el Acompañamiento Pedagógico para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa Pública del distrito de Iquitos?

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

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

Según la aplicación de la técnica del árbol de problemas, se ha llegado a determinar las siguientes causas:

- Escasos espacios de reflexión para fortalecer el desempeño docente luego de la visita en aula.
- Insuficientes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente de acuerdo a las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.
- Falta acompañamiento al trabajo colegiado que realizan los docentes por áreas.

En la institución educativa aprovecharemos al máximo nuestras fortalezas: docentes en su mayoría nombrados, con espíritu de superación que continúan capacitándose y actualizándose, participación y compromiso del docente con las actividades y programas de intervención en la escuela, el clima institucional favorable que permite una buena convivencia escolar entre todos los actores educativos, las áreas realizan trabajo en

equipo, elaboran y ejecutan su plan de área tomando en cuenta los compromisos de gestión escolar, se realiza tres monitoreos al año, cumplimiento de la calendarización del año escolar, se realiza dos jornadas de reflexión e integración. Estas fortalezas identificadas, nos permitirá abordar las debilidades encontradas como: docentes que se muestran poco comprometidos con la mejora de los aprendizajes, que se evidencia en el incumplimiento de las horas efectivas de clase por las constantes faltas y tardanzas. Docentes que constantemente abandonan el aula, no prevén los materiales necesarios para la clase y tienen bajas expectativas de aprendizaje de los estudiantes. La Planificación Curricular no se realiza en forma colegiada, se distribuye la tarea en el año, no se cumplen los plazos establecidos para la entrega de programas y unidades a la sub dirección, en la mayoría de los casos no presentan las sesiones de aprendizaje antes de ingresar al aula. La hora colegiada, la atención a padres de familia, la atención a estudiantes y el reforzamiento, lo están llevando a cabo con regularidad, pero ésta aún no se ve reflejada en la mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Abordar estas debilidades, a partir de nuestras fortalezas, permitirá al equipo directivo posesionarse y empoderarse en su rol de líder pedagógico y constituirse en soporte para el acompañamiento de la labor docente y en consecuencia mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa, para así, desde la escuela contribuir al fortalecimiento y desarrollo de la localidad y el país.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

En la Institución Educativa Pública del distrito de Iquitos, se ha identificado el problema del Deficiente Acompañamiento Pedagógico a los profesores que ayude a optimizar el Desempeño Docente, esta problemática como ya se ha mencionado afecta directamente a los docentes que ante las dificultades identificadas en su práctica

pedagógica, no están recibiendo el acompañamiento pedagógico que necesitan de parte del directivo. Esta problemática, afecta indirectamente a los estudiantes, que continúan recibiendo clases poco motivadoras, rutinarias y tradicionales, que no promueven el razonamiento la creatividad y el pensamiento crítico, el mismo que no les permite el logro de competencias, ello se evidencia en los resultados de cada bimestre por la cantidad de estudiantes desaprobados.

Se ha identificado el problema Deficiente acompañamiento para gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior institución educativa a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje, pero, ¿Cómo mejorar el acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública del distrito de Iquitos? Lo que se plantea como alternativa de solución es Diseñar un Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en una institución educativa publica, Región Loreto, como consta en la matriz de consistencia (*Apéndice 6*). A fin de ir más allá de un simple monitoreo pedagógico, sino, que se realice un acompañamiento efectivo a fin de optimizar la práctica pedagógica del docente en el aula, ya que hasta hoy, solo se queda en la etapa de monitoreo.

Entre las acciones que se pretende desarrollar se han considerado también, Promover espacios de reflexión pedagógica luego de la visita al aula para fortalecer el desempeño docente de acuerdo a las necesidades de formación identificadas en la visita a aula, como la asesoría y reflexión al docente, sobre la base de las observaciones. Así como Impulsar diferentes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente en las necesidades de formación identificadas en la visita a aula, para ello, se propone realizar Talleres de capacitación y Círculos de inter-aprendizaje, para abordar temas de interés común, así como dar solución compartida a la problemática docente.

Por último, se propone Fortalecer el desempeño docente a través del trabajo colegiado por áreas, y que cuente con el acompañamiento del directivo. Lo que se detalla en la siguiente tabla 03:

Tabla 03

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Escasos espacios de reflexión para fortalecer el desempeño docentes luego de la visita en aula.	Promover espacios de reflexión pedagógica luego de la visita al aula para fortalecer el desempeño docente.	Gestión MAE	Jornada de Reflexión sobre la importancia del acompañamiento para fortalecer el desempeño docente.
Insuficientes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente de acuerdo a las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.	Impulsar diferentes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente en las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.	Gestión MAE	Taller de capacitación y círculos de Inter aprendizaje.
Falta acompañamiento al trabajo colegiado que realizan los docentes por áreas.	Fortalecer el desempeño docentes a través del trabajo colegiado.	Gestión MAE	Trabajo colegiado por áreas.

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

- Conversión del problema en objetivo general

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

Diseñar un Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en una institución educativa pública, Región Loreto, surge como respuesta a la situación de contexto descrita anteriormente. La propuesta e implementación de la alternativa de solución al problema priorizado, permite al equipo directivo posesionarse y empoderarse en su rol de líder pedagógico y constituirse en soporte de la labor docente ya que asesora, fomenta la participación y responsabilidad entre los miembros de la comunidad educativa, que logran incrementar su rendimiento. Así mismo, permite la participación de toda la comunidad educativa de manera democrática y reflexiva con el único objetivo de lograr la tan ansiada calidad educativa en la institución.

1.5 Justificación

La problemática identificada, se localiza en la Institución Educativa, específicamente en el acompañamiento pedagógico que ejerce el directivo para optimizar el desempeño docente de acuerdo a las necesidades de formación identificadas, es decir en el proceso enseñanza aprendizaje. Esta investigación es importante porque indaga la relación del acompañamiento pedagógico y el desempeño docente; pudiendo generarse a partir de esta investigación, alternativas para el mejoramiento continuo del desempeño docente y como consecuencia de ello mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta investigación, brinda información de interés pedagógico, y sirve como base para otras investigaciones enmarcadas en variables referidas al acompañamiento pedagógico y desempeño docente.

Desde la perspectiva práctica ésta investigación se realiza porque existe la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes y aspira servir como instrumento de apoyo,

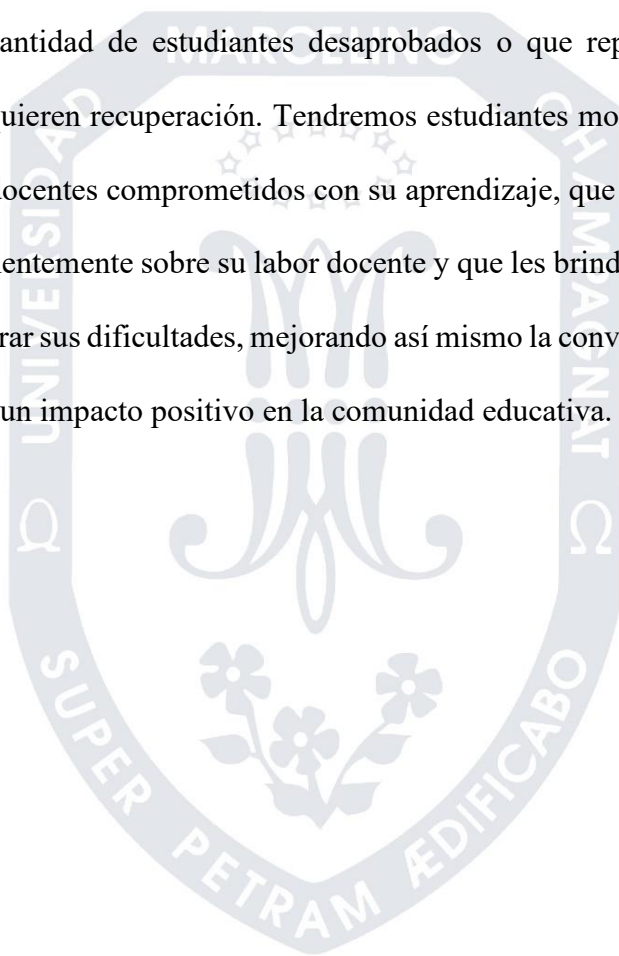
para que los directores o los equipos directivos de las instituciones educativas, lo usen en su ejercicio profesional a fin de que logren minimizar esta problemática. A los docentes porque serán fortalecidos en las necesidades de formación que el directivo ha identificado en su desempeño docente, los mismos que redundaran en la mejora de los logros de aprendizaje de los estudiantes.

En el aspecto metodológico, La elaboración y aplicación del Plan de Acompañamiento Pedagógico, ofrece técnicas e instrumentos que una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación y en otras instituciones educativas. Se busca que este estudio llegue a resultados altamente confiables, los cuales reflejen una realidad que puede ser transformada a través del acompañamiento pedagógico tan necesario para fortalecer el desempeño docente y en consecuencia mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

En lo social, el presente trabajo de investigación tiene impacto en la comunidad educativa, quienes se verán fortalecidos con el diseño de un Plan de Acompañamiento Pedagógico acorde a las necesidades de formación de los docentes. Con éste Plan de acompañamiento, se pretende optimizar el desempeño docente y en consecuencia mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Esta investigación, se justifica porque aborda dentro de los procesos de gestión escolar, el proceso operativo Desarrollo Pedagógico y Convivencia Escolar, que considero es la columna vertebral de la institución educativa, fortalecer el desempeño docente, a través del diseño de un Plan de acompañamiento Pedagógico, es importante no solo porque optimizará el desempeño docente, sino porque indirectamente se mejorará los logros de aprendizaje de los estudiantes, así mismo mejora el clima institucional y la convivencia entre sus miembros. La presente investigación, también es importante porque se relaciona

directamente con el compromiso de gestión escolar Acompañamiento y Monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa, ya que nos permitirá cumplir con el mismo llevando a cabo no solo el monitoreo, sino ir más allá de lo acostumbrado, es decir pasar del simple monitoreo al acompañamiento, identificando las necesidades de formación de los docentes y aplicar estrategias para superarlas. Esta alternativa de solución planteada tiene como meta mejorar los aprendizajes de los estudiantes, disminuyendo la cantidad de estudiantes desaprobados o que repiten de grado y los estudiantes que requieren recuperación. Tendremos estudiantes motivados y con interés por aprender, con docentes comprometidos con su aprendizaje, que hacen seguimiento y reflexionan permanentemente sobre su labor docente y que les brindan la orientación que necesitan para superar sus dificultades, mejorando así mismo la convivencia en la escuela, todo ello, generará un impacto positivo en la comunidad educativa.



CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

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

2.1.1 Antecedentes nacionales

Pacheco, (2016) en su tesis El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016, utilizó el diseño descriptivo correlativo, con una muestra de 6 Directores y 79 docentes. Los Instrumentos que aplicó fueron la Guía de test de acompañamiento y la guía de test de desempeño. En el estudio que realizó, llegó a la conclusión de que existe una alta relación entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas. Ya que cuando los directores muestran un nivel alto de acompañamiento pedagógico, se evidencia el empoderamiento de los dominios, competencias y desempeño en el marco de buen desempeño del directivo, los profesores mejoran en su desempeño laboral, por lo que el proceso del aprendizaje es adecuado y mejoran los logros de aprendizaje de los estudiantes.

Soto y Camacho (2015) en su tesis *El Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico para Fortalecer el Desempeño Docente de la I.E.I. N°199 “Divina Providencia” de Abancay*, en su Diseño han adoptado el planteamiento de Restrepo en su escrito “Un modelo de capacitación de maestros en servicio, basado en la investigación-Acción Pedagógica. Trabajó con una muestra de 08 docentes mujeres y 1 docente investigadora, los instrumentos que utilizó fueron el diario de campo, la Ficha de Observación de Monitoreo y entrevista. Concluyó que, luego de revisar su práctica de gestión y hacer la reflexión crítica de la misma, implementó estrategias de monitoreo y acompañamiento al docente, obteniéndose efectos positivos en el logro de aprendizajes de los niños y niñas. La evaluación realizada a su propuesta, evidenció la efectividad de la misma, ya que las docentes mejoraron su desempeño, pasando de un nivel satisfactorio de 25%, a 62.5%

2.1.2 Antecedentes internacionales

Perdomo (2013) en su tesis *El acompañamiento pedagógico de parte de la unidad de supervisión de la dirección departamental de educación de Ocotepaque, como proceso de gestión en el salón de clases en el primer ciclo de educación básica del distrito escolar N°1*, empleó el Diseño Mixto (cualitativo, cuantitativo) Corte transeccional. Trabajó con una muestra de 42 directores y 94 docentes. Los instrumentos que aplicó fueron la Encuesta y la prueba piloto. Concluyó que se obtiene cambios en los centros educativos luego de un proceso de acompañamiento al docente, al comparar indicadores de reprobación, deserción, ausentismo, repitencia y rendimiento académico, se evidenció que tienden a mejorar y la calidad se puede demostrar con las evaluaciones que lleva a cabo la secretaría de educación. Así también concluyó que el acompañamiento pedagógico, estimuló la mayor participación de los docentes para alcanzar las metas

generándose resultados positivos en estos centros educativos del departamento de Ocoatepeque.

Mairena (2015) en su tesis Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas utilizó el Diseño Correlacional, trabajó con una Muestra de 2 directores, 40 estudiantes, 4 docentes y 6 coordinadores de área. Los instrumentos usados fueron la lista de cotejo a planes y programas de supervisión y el Cuestionario. Concluyó que los docentes noveles no están satisfechos con el acompañamiento pedagógico que se efectúa en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa. Resulta evidente que no se brinda seguimiento a los docentes en esta etapa profesional, por ello se considera urgente aplicar un plan de acompañamiento que fortalezca y desarrolle las capacidades, habilidades y destrezas del nuevo profesional. Así mismo, los noveles en la docencia, no encuentran la importancia del acompañamiento como proceso de intercambio de experiencia entre los acompañantes y acompañados, sino que lo identifican como proceso de evaluación con fines de mejorar el desempeño docente y lograr la calidad en el proceso enseñanza aprendizaje. Como respuesta a la información recogida se elaboró una propuesta de acompañamiento a la práctica docente. Se espera se inicie el seguimiento al desempeño docente, se realice acompañamiento continuo a la práctica pedagógica docente en lo que respecta a la planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. Por último, se concluye que la relación entre acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles es marcada, evidenciando que por la falta de un plan de acompañamiento no hay un desempeño satisfactorio de los docentes noveles que no se ven fortalecidos en sus dificultades.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

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

Monitoreo: Minedu (2017) “Es el recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro en el nivel de insumos, procesos y productos esperados”. (p.10).

Monitoreo Pedagógico: Minedu (2013). “Proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula” En otras palabras, Minedu (2014) “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” (p.50).

Acompañamiento Pedagógico: Rodríguez-Molina (2011) afirma que:

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

El Acompañamiento Pedagógico que realiza el directivo, garantiza la mejora del desempeño docente, desde su propia práctica cotidiana. Que se sienta apoyado para lograr su crecimiento profesional, brindándole la confianza para desarrollar su autonomía.

Minedu (2017) menciona que:

El acompañamiento, por tanto, facilita que el docente pueda mejorar en su desempeño aprendiendo de su propia experiencia. Esto implica cumplir con él una función de espejo, evidenciando in situ, a través de una observación basada en

criterios, sus aciertos y errores, sus fortalezas y debilidades, en el ejercicio de la enseñanza misma, así como ayudar al docente a crecer profesionalmente, dándole confianza en sus capacidades y fortaleciendo su autonomía. (p.42)

El Proceso de Acompañamiento: Minedu. (2017). Menciona que:

El proceso de acompañamiento recorre varias etapas a lo largo del año escolar, alimentándose continuamente de la información recogida en el monitoreo. Estas etapas son las siguientes: Diagnóstico, Plan de monitoreo y acompañamiento, Uso de estrategias e instrumentos, Asesoría y Reporte de avances. (Pp.47-48)

Estrategias del acompañamiento: Minedu. (2017) afirma:

El acompañamiento precisa de estrategias que faciliten la interacción y construcción permanente de conocimiento. Dentro de ellas podemos mencionar: Visitas al aula, Círculos de interaprendizaje, Pasantías, Jornadas de autoformación docente, Comunicación virtual, Sistematización de la práctica, Talleres de seguimiento. (Pp.49-50)

Acompañamiento Pedagógico de Mejora Continua en la IE, como compromiso de Mejora de la Gestión Escolar: en la Resolución de Secretaría General N°008-2016-Minedu se menciona que el acompañamiento pedagógico busca la mejora continua de la IE. Minedu (2016) afirma que:

Se implementa desde la propia organización escolar con el liderazgo de su propio equipo directivo y tienen por finalidad promover la mejora sistemática y continúa de las prácticas pedagógicas desarrolladas por los profesores de una IE. Tiene por finalidad lograr una práctica pedagógica efectiva por parte de los profesores que evidencie logros de aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa. (p.4)

Desempeño Docente: Carr y Kemmis (como se citó en Casanova, 2012) menciona:

Desempeño docente es el conjunto de actividades que realiza el docente para facilitar el aprendizaje, tales como: estrategias didácticas, materiales didácticos, capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales Palomino (2012). Para tener un buen desempeño docente es importante realizar una planificación acorde al programa oficial vigente, en ella se deben atender las necesidades de los alumnos, con actividades dinámicas donde el estudiante sea el centro del proceso, para alcanzar los aprendizajes esperados programados para su grado, así como el desarrollo de competencias.

Marco de Buen Desempeño Docente: MBDD (2012) menciona que:

El marco define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (p.24)

Propósitos Específicos del Marco del Buen Desempeño Docente:

- a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- b) Impulsar que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

- d) Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (MBDD, 2012, p.24)

Dominios del Marco del Buen Desempeño Docente:

Se entiende por dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes.

En este contexto, se han identificado cuatro (4) dominios o campos concurrentes: el primero se relaciona con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, el tercero se refiere a la articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad, y el cuarto comprende la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. (MBDD, 2012, p.24)

Competencias docentes: Para efectos del presente documento, se entiende la competencia como la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber. Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. Si concebimos la competencia como la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, ella supone un actuar reflexivo que a su vez implica una movilización de recursos tanto internos como externos, con el fin de generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas y la toma de decisiones en un marco ético. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacer

las cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. (MBDD, 2012, p.26)

Los Desempeños:

Consideramos desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (MBDD, 2012, p. 29)

Estos referentes conceptuales, como ya se ha mencionado, se constituyen en el punto de partida que guiará y dará sustento al desarrollo e implementación del Plan de acción, así mismo se relacionan con las dimensiones y acciones que se proponen, ya que lo primero a trabajar es el monitoreo pedagógico, como recojo de información en el terreno de los procesos pedagógicos identificando logros y debilidades en la práctica del docente a fin de optimizarlas. El acompañamiento pedagógico que realiza el directivo, busca el desarrollo de las capacidades de los docentes, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica. La acción propuesta es la Jornada de Reflexión, como estrategia para dar a conocer a los docentes la problemática identificada y a partir de allí reflexionar con el propio docente, sobre las alternativas de solución para superar dichas debilidades. El Taller de Capacitación en temáticas referentes a las necesidades de formación identificadas, los círculos de interaprendizaje y el trabajo colegiado surgen como una oportunidad para que los docentes aprendan unos de otros sobre temas relevantes a su mejora profesional y de forma participativa tomen decisiones y definan acciones en la búsqueda de la mejora institucional. Las acciones

propuestas se relacionan con el compromiso de gestión escolar Acompañamiento y Monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa a fin de garantizar su cumplimiento, la mejora del desempeño docente y a su vez la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Así mismo se relaciona y tiene coherencia con las competencias 5 y 6 del Marco del Buen desempeño Directivo, pertenecientes al dominio dos Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Con la implementación del plan de acción se verá fortalecido el liderazgo pedagógico del directivo como líder que influye, inspira y moviliza las acciones de la comunidad educativa en función de lo pedagógico.



CAPÍTULO III MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

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

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública, distrito de Iquitos, explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

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

Decimos que nuestro estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico, porque permite reconocer objetivamente que hay un deficiente acompañamiento para gestionar la calidad

de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje, asimismo es flexible porque esta temática permite adaptaciones y cambios según las diversas situaciones o circunstancias que se puedan presentar durante la implementación de la propuesta. Es dinámico porque impulsa al investigador y beneficiarios a actuar con prontitud, diligencia y energía. Asimismo, decimos que es holístico porque no se puede quedar la investigación sólo en un aspecto.

3.2 Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470). En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471); en el caso del presente estudio, la problemática a cambiar esta referida a un deficiente acompañamiento para gestionar la calidad de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

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

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

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado como un deficiente acompañamiento para gestionar la calidad de los procesos pedagógicos en la Institución Educativa a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como una jornada de Reflexión sobre la importancia del acompañamiento para fortalecer el desempeño docente. Asimismo, un taller de capacitación y círculos de Inter aprendizaje. Y también, el trabajo colegiado por áreas., evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública del distrito de Iquitos, 2018, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa pública de Iquitos.

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

Cada una de las acciones tiene como meta realizarse al 100% tal como la jornada de Reflexión sobre la importancia del acompañamiento para fortalecer el desempeño docente. Asimismo, el Taller de capacitación y círculos de Inter aprendizaje. Y el trabajo colegiado por áreas.

El presente Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública, distrito de Iquitos, es una propuesta viable porque responde a las expectativas de la comunidad educativa para la mejora de los logros de

aprendizaje, la cual está motivada a las mejoras institucionales planteadas. Los directivos de la institución educativa pública de Iquitos son los directamente responsables de la realización del Plan de Acción, el cual se realizará en el tiempo planteado en el numeral 1.1. del Capítulo I.

Asimismo, es importante tener en cuenta los diferentes riesgos que obstaculizarían la implementación del Plan de Acción, tales como inasistencia parcial de docentes, posible huelga magisterial, falta de servicios básicos en la institución educativa; sin embargo, frente a estos posibles riesgos se establecerá estrategias viables, tales como: la reprogramación, elaboración de auto instructivos, trabajos colegiados

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública del distrito de Iquitos.

Objetivos específicos:

- Promover espacios de reflexión pedagógica luego de la visita al aula para fortalecer el desempeño docente.
- Impulsar diferentes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente en las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.
- Fortalecer el desempeño docente a través del trabajo colegiado.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE pública de Iquitos. Detallamos a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que

está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de Acción: 01 director, 01 sub director del nivel secundario, 1 Coordinador Académico.

4.1.3 Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del Plan de Acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla 04 se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 04

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Promover espacios de reflexión pedagógica luego de la visita al aula para fortalecer el desempeño docente.	Escasos espacios de reflexión para fortalecer el desempeño docentes luego de la visita en aula.	Jornada de Reflexión Actividades preparatorias: establecer la Fecha, el diseño metodológico, prever materiales y recursos, realizar sistematización del desempeño docente en aula. Desarrollo de la jornada: Construir normas de convivencia para la jornada, socialización de los resultados de la visita a aula, dialogo y reflexión de las posibles causas que generan dichos resultados, propuesta de metas y estrategias por cada equipo de trabajo, socialización en plenaria de las metas y estrategias de mejora. Redacción y firma del acta de compromiso de mejora de la práctica pedagógica.
Impulsar diferentes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente en las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.	Insuficientes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente de acuerdo a las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.	Taller de capacitación Planeando el Taller: Establecer el objetivo del taller. Identificación de las necesidades de formación de los docentes que participan en el taller. Elaboración de un esquema para la presentación del taller y asigna tiempos. Crear material de apoyo: Preparación de folletos para los participantes. Usa herramientas visuales. Fomentando la participación en el Taller: Prepara el lugar para fomentar el debate. Incluye actividades interactivas en el taller. Incluye una sección de preguntas y respuestas. Círculos de Inter aprendizaje Identificar necesidades y características de los docentes.

		Diseño del GIA: establecer fecha, horario, lugar, participantes, equipo facilitador, resultados o metas a alcanzar, coordinación. Competencias/ Desempeños. Objetivos de aprendizaje. Contenidos, Técnica, estrategias metodológicas, actividades de aprendizaje, materiales y recursos, responsables.
Fortalecer el desempeño docentes a través del trabajo colegiado.	Falta acompañamiento al trabajo colegiado que realizan los docentes por áreas.	Trabajo colegiado por áreas. Definir una agenda de temas estratégicos que deben ser atendidos mediante el trabajo colegiado. Precisar las metas e indicadores específicos para cada uno de los temas a fin de poder dar seguimiento puntual al avance y logro de cada uno de ellos. Establecer un calendario de reuniones de trabajo que permita la atención y avance lógico en los temas a tratar.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones demanda el uso de determinadas técnicas e instrumentos, la calidad de estos condicionará el éxito de las acciones que ejecutaremos y por tanto el logro de los objetivos. Las técnicas e instrumentos (tabla 05) nos servirán para el recojo y análisis de información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de Acción, se han seleccionado las siguientes.

Tabla N° 05

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Ficha de Monitoreo al desempeño docente Lista de Cotejo
Encuesta	Cuestionario

4.1.5 Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos

1 director, 1 sub director del nivel secundaria, 1 coordinador Académico, 41 docentes de las diferentes áreas curriculares. Especialista para el desarrollo del Taller de capacitación.

Recursos materiales

Proyector, Laptop, Sonido, USB, Papelotes, Cartulina de colores, Plumones, limpia tipo, Copias o impresiones.

4.1.6 Presupuesto

El presupuesto detalla de manera sistemática las condiciones y recursos que serán indispensables para la ejecución de las acciones planteadas en el presente Plan de Acción se describen en la siguiente tabla 06, para ello, se han identificado los bienes y servicios que serán necesarios, la cantidad, estimación de costos, además de la fuente de financiamiento de dónde provienen estos recursos.

La fuente de financiamiento será la propia institución educativa, que nos proporcionarán los equipos multimedia (Proyector, Laptop, Sonido, USB), así como la papelería y las copias e impresiones que se requiera. Para la realización de los talleres de capacitación, se gestionará ante la UGEL y DREL, para que nos apoyen con sus especialistas, así también se realizará convenio con las universidades de la localidad, para que nos proporcionen profesionales idóneos en el campo de la educación.

Tabla N° 06

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Jornada de Reflexión sobre la importancia del acompañamiento para fortalecer el desempeño docente.	Proyector	01	2000.00	Autofinanciado por la Institución Educativa.
	Laptop	01	2000.00	
	Sonido	01	100.00	
	USB	01	25.00	
	Papelotes	25	7.50	
	Cartulina	12	6.00	
	Plumones	24	36.00	
	limpia tipo	06	3.00	
	Copias o impresiones	100	10.00	
Taller de capacitación y círculos de Inter aprendizaje.	Proyector	01	00	Gestión ante la UGEL y DREL, para que nos apoyen con los especialistas para realizar los talleres de capacitación. Convenio con las universidades de la localidad.
	Laptop	01	00	
	Sonido	01	00	
	USB	01	00	
	Papelotes	50	15.00	
	Cartulina	25	12.00	
	Plumones	24	36.00	
	limpia tipo	06	00	
	Copias o impresiones	100	10.00	
Especialistas	02	500.00		
Trabajo colegiado por áreas.	Proyector	01	00	Autofinanciado por la Institución Educativa.
	Laptop	01	00	
	Sonido	01	00	
	USB	01	00	
	Copias o impresiones	100	10.00	

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, que recoge todas las ideas desarrolladas y las ordena en la siguiente tabla 07. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visibilizar por cada objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, la duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones previstas.

4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

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

La matriz que se presenta en la Tabla N° 08 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

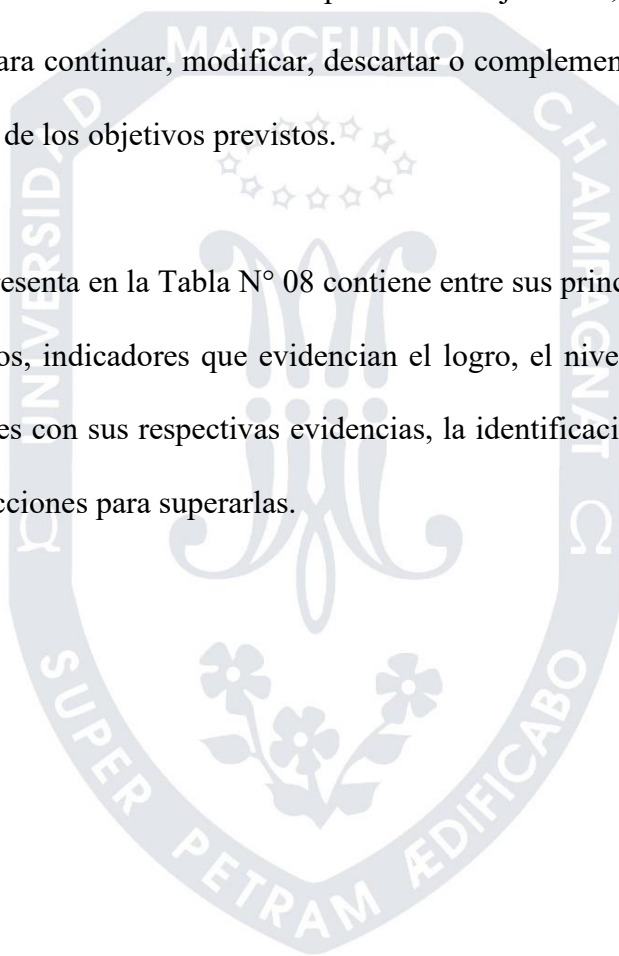


Tabla N° 08

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Promover espacios de reflexión pedagógica luego de la visita al aula para fortalecer el desempeño docente.	Jornada de Reflexión sobre la importancia del acompañamiento para fortalecer el desempeño docente.	Participación de todos los docentes en la jornada de reflexión sobre la importancia del acompañamiento para fortalecer el desempeño docente	100%				Registro de asistencia Productos socializados Fotos y/o videos		
Impulsar diferentes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente en las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.	Taller de capacitación y círculos de Inter aprendizaje.	Participación responsable en el taller de capacitación y en los círculos de interaprendizaje.	100%				Registro de asistencia Productos socializados Fotos y/o videos		

Fortalecer el desempeño docentes a través del trabajo colegiado.	Trabajo colegiado por áreas.	Participación activa y responsable en los trabajos colegiados programados	100%				Registro de asistencia Productos socializados Fotos y/o videos		
--	------------------------------	---	------	--	--	--	--	--	--



4.4 Validación de la propuesta

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

4.4.1 Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido el promedio Muy Bueno (Tabla 09)

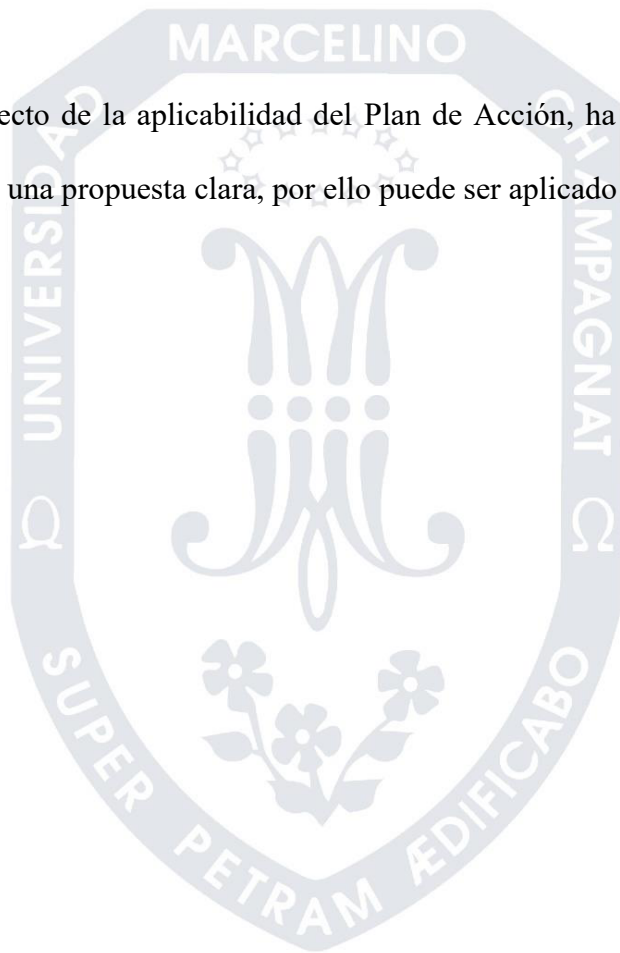
Tabla N° 09

Resultados de validación por método de criterios de especialistas.

DIMENSIONES	Especialista	PROMEDIO
FACTIBILIDAD	MB	MB
APLICABILIDAD	MB	
GENERALIZACIÓN	B	
PERTINENCIA	MB	
VALIDEZ	MB	
ORIGINALIDAD	B	

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta: Gestionar la inclusión de la propuesta de Plan de acción en el Plan anual de trabajo 2019 de tal forma que se asegure su implementación. Promover la participación de la comunidad educativa en el desarrollo de las acciones, acorde a los procesos de la Institución Educativa priorizados.

Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado: El Plan de Acción presenta una propuesta clara, por ello puede ser aplicado por otros.



REFERENCIAS

Minedu. (2016). *Acompañamiento Pedagógico Multigrado, monolingüe castellano*.

Cartilla A. Grupos de Interaprendizaje (GIA) Recuperado de

<https://es.calameo.com/read/00496419863a9485f9be3>

Crisostomo, T. (2015). *Jornada de Reflexión y Plan de Mejora en Instituciones Educativas*. Recuperado de

<https://es.slideshare.net/teofilocrisostomo/jornada-de-reflexin-y-plan-de-mejora-en-instituciones-educativas>

WikiHow. (Sin fecha). *Cómo preparar un Taller*. Recuperado de

<https://es.wikihow.com/preparar-un-taller>

Mairena, (2015). *Acompañamiento Pedagógico y Desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas*. Managua, Nicaragua. Universidad Nacional Autónoma

Minedu. (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Lima: Minedu.

Minedu. (2013). *Fascículo para la Gestión de los aprendizajes en las Instituciones Educativas*. Lima: Minedu.

Minedu. (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima: Minedu.

Minedu. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima: Minedu.

Minedu. (2017). *Monitoreo Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente.*

Lima: Minedu.

Pacheco, (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. Arequipa.*

Universidad Nacional de San Agustín.

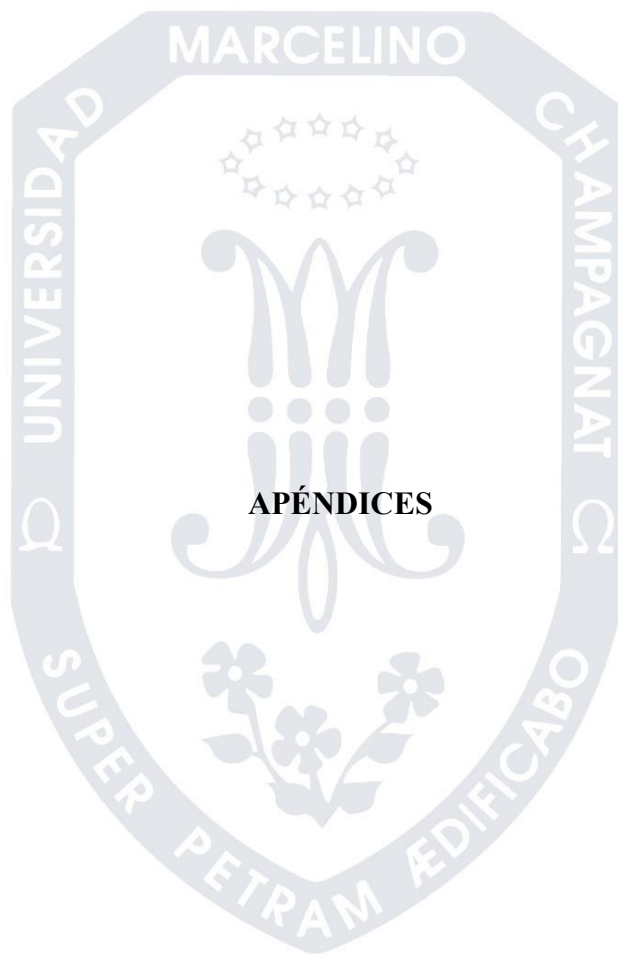
Perdomo, (2013). *El acompañamiento pedagógico de parte de la unidad de supervisión de la dirección departamental de educación de Ocotepeque, como proceso de gestión en el salón de clases en el primer ciclo de educación básica del distrito escolar N°1. Cortés, Honduras. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan.*

R.S.G.N°008-2017-Minedu

RM N° 088-2018-Minedu

Secretaría de Educación Pública. (2015). *Elementos Básicos para el Trabajo Colegiado.* Calzada San Lorenzo: México DF.

Soto y Camacho, N. (2015), *El Monitoreo y Acompañamiento Pedagógico para Fortalecer el Desempeño Docente de la I.E.I. N°199 Divina Providencia de Abancay.* Apurímac. Universidad Nacional de San Agustín.



Apéndice 1

Resultados de la Evaluación Censal 2° de Secundaria 2015 – 2016

LECTURA	2015	2016
Satisfactorio	4.7	5.1
Proceso	19.3	21.9
Inicio	52.0	51.5
Previos al inicio	24.0	21.5
Total	100.0	100.0
MATEMÁTICA	2015	2016
Satisfactorio	0.6	0.0
Proceso	4.1	3.6
Inicio	44.4	38.8
Previos al inicio	50.9	57.6
Total	100.0	100.0
HGE	2015	2016
Satisfactorio		3.7
Proceso		30.5
Inicio		41.2
Previos al inicio		24.6
Total		100.0

Apéndice 2

Resumen de Actas finales año lectivo 2015 – 2016 - 2017

Situación Final	Resultados 2015		Resultados 2016		Resultados 2017	
Matriculados	878	100.0%	859	100.0%	832	100.0%
Aprobado	423	48.2%	382	44.5%	394	47.4%
Desaprobado	95	10.8%	106	12.4%	95	11.4%
Requieren Recuperación Pedagógica	347	39.5%	356	41.4%	328	39.4%
Retirado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Postergación de Evaluación	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Fallecidos	0	0.0%	0	0.0%	1	0.1%
Trasladado	13	1.5%	14	1.7%	14	1.7%



Apéndice 3

Guía de Preguntas para Encuesta

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIA SOBRE LA GESTIÓN DEL MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE

Objetivo de la encuesta en profundidad: Conocer como los directivos gestionan el Monitoreo, acompañamiento y evaluación en una institución educativa pública de Iquitos.

Preguntas de contexto:

1. ¿Se realiza el monitoreo a la práctica docente en la institución educativa?

Sí No

2. ¿Con qué frecuencia se realiza el monitoreo a la práctica docente en la IE?

Mensual Bimestral Trimestral

3. ¿Considera importante que se realice el monitoreo a la práctica docente en la IE?

Sí No

Si su respuesta es sí, continúe con la siguiente pregunta.

¿Por qué considera importante que se realice el Monitoreo al Docente?

- a. Ayuda a mejorar el desempeño docente
- b. Permite reflexionar sobre nuestro desempeño
- c. Permite identificar debilidades en la práctica docente
- d. Permite a los directivos formular estrategias de retroalimentación

4. ¿Qué instrumento utiliza el directivo para realizar el monitoreo en la IE?

- a. Ficha de Monitoreo al Desempeño Docente
- b. Cuaderno de Campo
- c. Otros, especifique.....

5. ¿Conoce usted, el resultado del monitoreo a su práctica docente?

Sí

No

Retroalimentación Formativa:

1. ¿Ha recibido usted, retroalimentación y asesoría, luego del monitoreo a la práctica docente?

Sí

No

2. En la IE, ¿Qué se hace con la información recogida en el monitoreo a la práctica docente?

a. Se sistematiza y socializa con los docentes en Jornada de Reflexión.

b. Se da a conocer al docente al finalizar la visita en aula.

c. Se aplica estrategias de retroalimentación.

3. ¿Qué acciones o estrategias se han implementado en la IE para mejorar u optimizar el desempeño docente en la práctica pedagógica?

a. Visitas a aula.

b. Círculos de interaprendizaje.

c. Pasantías.

d. Monitoreo en pares.

e. Trabajo Colegiado.

f. Sistematización de la práctica.

g. Talleres de Capacitación.

4. ¿Consideras que las estrategias implementadas por el equipo directivo son suficientes para optimizar el desempeño docente en la IE?

Sí

No

5. ¿Ha recibido usted, acompañamiento pedagógico individualizado, de acuerdo las necesidades de formación identificadas en su práctica pedagógica?

Sí

No

Apéndice 4

Árbol de problemas

EFFECTOS	Docentes que desarrollan prácticas pedagógicas rutinarias, que generan bajos logros de aprendizaje.	Docentes con dificultades en su práctica pedagógica en lo que respecta a los Dominios 1 y 2 del MBD Docente	Trabajo colegiado que realizan los docentes, no tiene efecto sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes.
PROBLEMA IDENTIFICADO	Deficiente acompañamiento pedagógico no permite optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública del distrito de Iquitos.		
CAUSAS	Escasos espacios de reflexión para fortalecer el desempeño docentes luego de la visita en aula.	Insuficientes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente de acuerdo a las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.	Falta acompañamiento al trabajo colegiado que realizan los docentes por áreas.

Apéndice 5

Árbol de objetivos

ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	Asesoría y reflexión con el docente: Jornada de Reflexión	Taller de capacitación. Círculos de Inter aprendizaje.	Trabajo colegiado por áreas.
OBJETIVO GENERAL	Diseñar un Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en una institución educativa pública, Región Loreto		
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Promover espacios de reflexión pedagógica luego de la visita al aula para fortalecer el desempeño docente.	Impulsar diferentes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente en las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.	Fortalecer el desempeño docente a través del trabajo colegiado.

Apéndice 6

Matriz de consistencia

TÍTULO: Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en una institución educativa pública, Región Loreto

Situación Problemática	Formulación del Problema	Alternativa de Solución	Objetivo General	Objetivos Específicos	Método
<p>Deficiente acompañamiento pedagógico no permite optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública, distrito de Iquitos.</p> <p>Esta problemática, se relaciona con el MBDDir. Dominio2: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Con los Compromisos de Gestión escolar, Compromiso 4: Monitoreo y Acompañamiento a la Práctica Pedagógica. Y con las dimensiones de Liderazgo de Viviane Robinson, Dimensión 4: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.</p>	<p>¿Cómo mejorar el Acompañamiento Pedagógico para optimizar el desempeño docente en la Institución Educativa Pública, distrito de Iquitos?</p>	<p>Plan de acompañamiento pedagógico para optimizar el desempeño docente en la institución educativa pública, distrito de Iquitos.</p>	<p>Diseñar un Plan de Acompañamiento Pedagógico para optimizar el Desempeño docente en la Institución Educativa Pública, distrito de Iquitos.</p>	<p>Promover espacios de reflexión pedagógica luego de la visita al aula para fortalecer el desempeño docente.</p> <p>Impulsar diferentes estrategias de retroalimentación para fortalecer el desempeño docente en las necesidades de formación identificadas en la visita a aula.</p> <p>Fortalecer el desempeño docentes a través del trabajo colegiado.</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Investigación Acción Participativa.</p>