



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**PLAN DE FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR
EN MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE IQUITOS, REGIÓN
LORETO**

AUTOR: Rosa Azucena Ochoa Vigo

ASESOR: Rogelia Socorro Garcia Maldonado

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

Loreto - Iquitos - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A Dios ante todo en el logro de mis metas

A mi esposo e hijos por su apoyo incondicional

A mis padres y hermanos por sus sabios consejos

INDICE

Resumen	VI
Presentación	VII
	Pág.
Capítulo I: Identificación del problema	10
1.1 Contextualización del problema	10
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	13
1.3 Formulación del problema	15
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	17
1.5 Justificación	20
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	24
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	24
2.1.1 Antecedentes nacionales	
2.1.2 Antecedentes internacionales	
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	30
Capítulo III: Método	36
3.1 Tipo de investigación	36
3.2 Diseño de investigación	37
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	40
4.1 Plan de Acción	40
4.1.1 Objetivos	
4.1.2 Participantes	
4.1.3 Acciones	
4.1.4 Técnicas e instrumentos	

4.1.5 Recursos humanos y materiales	
4.1.6 Presupuesto	
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	46
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	48
4.4 Validación de la propuesta	50
4.4.1 Resultados de validación	
Referencias	52
Apéndices	55
1 Matriz de consistencia	
2 Árbol de problemas	
3 Árbol de Objetivos	
4 Instrumentos	
5 Evidencias de las acciones realizadas	
6 Método de valoración de especialistas de las potencialidades de la propuesta del Plan de Acción	

Lista de Tablas

Tabla N° 1: Relación causa, objetivo específico, dimensiones y acciones del Plan de acción.	18
Tabla N° 2: Objetivos específicos y acciones propuestas del Plan de acción	42
Tabla N° 3: Técnicas e instrumentos a utilizar en la implementación del Plan de acción	43
Tabla N° 4: Presupuesto de las acciones a desarrollarse en el Plan de Acción	45
Tabla N° 5: Matriz de planificación del plan de acción	46
Tabla N° 6: Matriz de monitoreo y evaluación del Plan de Acción	49
Tabla N° 7: Resultados de validación por método de criterios de especialistas	50

RESUMEN

El presente plan de acción aborda la inadecuada gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública, cuyo título es plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, región Loreto., tiene por objetivo es diseñar un plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, región Loreto. La Institución educativa cuenta con 42 profesores en áreas técnicas, de los cuales participan 11 docentes, director y un sub director del nivel secundaria.

La metodología es investigación aplicada, el diseño es investigación acción participativa. Para elaborar el diagnostico se le aplicó un cuestionario con preguntas abiertas sobre el liderazgo de sus directivos, sobre sus conocimientos pedagógicos y su disponibilidad para ser parte del grupo de estudios. Así mismo, a través del trabajo colaborativo en un análisis reflexivo de fortalezas y debilidades se logró identificar el problema y plantear la alternativa de solución consistente en un plan de fortalecimiento de la gestión curricular en monitoreo y acompañamiento en una Institución educativa pública de Iquitos, para ello se pondrá énfasis en los conceptos de gestión curricular, comunidades profesionales de aprendizaje, trabajo colaborativo, los procesos pedagógicos, el monitoreo y el acompañamiento, para una mejor comprensión del objetivo del plan de acción por los participantes .

Las lecciones aprendidas en este proceso es que el directivo debe estar en constante comunicación con los docentes para identificar sus necesidades de formación y juntos plantear las alternativas de solución.

Palabras clave: *Acompañamiento pedagógico, Gestión Curricular, Monitoreo pedagógico y Plan de fortalecimiento.*

PRESENTACION

El presente plan de acción tiene por objetivo Diseñar un plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, región Loreto, con la participación de los 42 docentes y los directivos, mediante la planificación de un ciclo de formación referido a monitoreo y acompañamiento, en círculos de interaprendizaje, formando las comunidades profesionales de aprendizaje, trabajo colaborativo, diseñando estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico, así también reajustando el plan de monitoreo consensuado y adecuado a la realidad de la institución educativa, con ello mejorar el desempeño docente y la gestión curricular afianzando el liderazgo del director y sus equipo directivo.

El plan de acción está diseñado en el enfoque cualitativo, en la institución educativa se contará con la participación de los docentes de todas las áreas, en cada subdirección y turno, bajo el liderazgo del director y su equipo de subdirectores dando énfasis en potenciar el desempeño docente en los procesos pedagógicos a través de un ciclo de capacitaciones aplicando diferentes estrategias, así también el acompañamiento y monitoreo, para lograr una buena gestión curricular, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los docentes. El plan de implementación se desarrollará con los docentes de áreas técnicas, en el periodo de nueve meses desde marzo hasta octubre 2019 en cuatro etapas. Primera etapa, convocatoria y sensibilización en una convivencia escolar democrática y de consenso con los docentes para mejorar el progreso anual de los estudiantes enmarcado en el compromiso de gestión 1, la Segunda etapa comprende la planificación y elaboración del cronograma, la hoja de ruta, preparación del material y las sesiones del taller, en el cumplimiento de la segunda dimensión del liderazgo pedagógico y el uso estratégico de los recursos (Ministerio de educación, 2016). Tercera etapa

consiste en el desarrollo e implementación del plan de capacitación, con el liderazgo del director, promoviendo la participación, el aprendizaje y desarrollo profesional del docente (Robinson, 2008). En la Cuarta etapa se realizará el monitoreo, acompañamiento y evaluación del plan, esto se enmarca en la dimensión tres del liderazgo pedagógico del directivo (Ministerio de Educación, 2016 pág. 7). Finalmente se elaborará el informe que será presentado a la comunidad educativa para realizar una reflexión y asumir compromisos para las metas del próximo año lectivo

El presente trabajo de investigación está organizado por capítulos, donde cada uno desarrolla temas que sustentan la elaboración del plan de acción en respuesta a una problemática priorizada.

El primer capítulo contiene la identificación de la problemática, la contextualización, el diagnóstico del problema, la formulación del problema y la justificación, en el segundo capítulo se trabaja sobre los antecedentes en el Perú, y en el extranjero, también se desarrolla los conceptos teóricos. El tercer capítulo se refiere al método, desarrolla el tipo y diseño es investigación. En el cuarto capítulo se desarrolla la alternativa y el esquema del plan de acción y el monitoreo y evaluación del Plan de acción. Concluye con las referencias utilizadas y apéndices que muestra las evidencias del trabajo desarrollado.

El plan de acción fortalecerá y beneficiará a los docentes en sus capacidades pedagógicas y tendrán un mejor dominio de los procesos pedagógicos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje con compromiso y responsabilidad, así mismo quienes se verán beneficiados serán los estudiantes mejorando su rendimiento.

Finalmente se espera que, al término de la ejecución del plan de acción, los profesores de esta institución educativa cambien la opinión que tiene de sus directivos, y tomen conciencia que ellos también son parte del cambio que proponen los que dirigen la escuela y aprendan a trabajar en forma colaborativa con una meta común en beneficio de los

estudiantes. Así también de acuerdo a los resultados que se obtenga en la ejecución del plan se convierta en una buena práctica para la institución educativa, contribuyendo de esta manera al desarrollo de la profesión docente.



CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La institución educativa está ubicada en la ciudad de Iquitos. Se encuentra ubicada en la avenida Mariscal Cáceres 1459 junto al Instituto Superior tecnológico Pedro A. del Águila de Hidalgo de Iquitos, al frente se encuentra la villa militar de la fuerza aérea del Perú, es la institución educativa más emblemática de la ciudad de Iquitos por su historia, cuenta con una infraestructura moderna y la mayor población estudiantil,

Atiende a una población estudiantil en los tres niveles: con 300 estudiantes en inicial, 1260 en primaria, 2430 estudiantes en el nivel secundaria, en el área de educación para el trabajo tiene nueve especialidades ocupacionales, también cuenta con 9 talleres en las especialidades de artesanía, agropecuaria, administración y comercio, carpintería, confección textil electricidad, hostelería (asistente en cocina) mecánica de motores menores y mecánica de metales, en cuanto a los aliados externos realiza convenios con instituciones como la policía, los institutos superiores la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana y los Centros de educación técnicos productivo (CETPRO) cercanos a su jurisdicción.

Los estudiantes, los padres y los docentes de esta institución educativa viven en la ciudad de Iquitos, la mayoría son de zonas cercanas al colegio, al frente está la villa Fuerza Aérea del Perú, al costado un local del municipio de Maynas y más hacia el lago Morona Cocha la policía con quienes se cuenta como aliados estratégicos.

El local de la Institución Educativa es propio y de material noble, cuenta con los siguientes ambientes 42 aulas que funcionan en dos turnos, canchas multiusos,

piscina semi olímpica, gimnasio, estadio con medidas oficiales, ambientes administrativos, 9 talleres para áreas técnicas, 5 aulas de innovación.

Asimismo, la Institución Educativa está organizada administrativamente con un director para los tres niveles, cinco subdirecciones en el nivel secundaria, dos subdirecciones en el nivel primaria y una subdirección en el nivel inicial, también cuenta con 22 jerárquicos, 175 docentes en el nivel secundaria, cincuenta administrativos y de servicio, también cuenta con el proyecto educativo institucional, el reglamento interno, el plan anual de trabajo, y proyecto curricular del centro, los órganos de participación como el Consejo educativo Institucional CONEI, El Comité de administración de Recursos económicos y financieros CAREF, el comité de mantenimiento y el municipio escolar.

En cuanto a las organizaciones estudiantiles cuenta con el municipio escolar, las brigadas de defensa civil, cruz roja, y de medio ambiente y en los docentes la comunidad magisterial y la asociación de padres de familia.

Los actores involucrados en esta problemática son los directivos y docentes, mediante la técnica el árbol de problemas se identificó que la inadecuada gestión curricular dificulta el dominio de los procesos pedagógicos de parte del docente, así también el escaso acompañamiento pedagógico por parte de los directivos, no favorece su desempeño, motivo por el cual los estudiantes tienen niveles de logro en proceso. Los padres de familia en inicial y primaria son muy participativos, mientras que en secundaria participan poco en el acompañamiento para el aprendizaje de sus hijos y de las actividades que realiza la institución.

Los estudiantes del nivel secundario obtienen logros de aprendizaje en proceso es decir en el rango de notas de 11 a 13 en un 70% lo que se pudo observar en la estadística 2017.

La relación con los padres de familia es de trabajo consensuado y de coordinación de los directivos de APAFA con la dirección en cuanto a las actividades de mejora de los servicios educativos con gastos compartidos, así también los padres colaboran con los proyectos que realizan los profesores de áreas técnicas en la mejora de los talleres; asimismo las relaciones con la comunidad es de participación y cooperación en las actividades comunales con la policía, la iglesia del sector y el párroco, el municipio de Maynas, la fiscalía, la Universidad.

Es importante mencionar que, en materia educativa, las demandas y expectativas de la localidad están centradas en el servicio educativo que brinda la institución educativa en el nivel inicial, nivel primaria y nivel secundaria existe mucha demanda en el turno de la mañana por la cultura organizacional en cuanto su trayectoria en materia deportiva, los logros y triunfos en cuanto concurso participen los estudiantes de esta institución educativa.

Finalmente, debemos mencionar que la Institución Educativa presenta como fortalezas su moderna infraestructura, los docentes titulados, algunos con estudios de pos grado en maestría y doctorado, la gran demanda de la población por una vacante y las nueve especialidades en áreas técnicas que los estudiantes egresan con una especialidad técnica, así mismo los ambiente es de la infraestructura permiten generar ingresos para el equipamiento y la atención de las necesidades, además identificamos como oportunidades los convenios con otras instituciones de educación superior que permiten a nuestros estudiantes acceder a capacitaciones y charlas de orientación y formación. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Respecto de los resultados del diagnóstico recogido en la Institución Educativa pública de Iquitos podemos mencionar:

Al realizar el análisis en las jornadas de reflexión los directivos conjuntamente con todos los docentes sobre el desempeño pedagógico se llegó a la conclusión de que se necesita espacios de capacitación y actualización de los docentes en dominio de los procesos pedagógicos y el pensamiento crítico y reflexivo el cual se enmarca en el proceso PO03 fortalecimiento del desempeño docente , PO03.1 desarrollar el trabajo colegiado, PO03.2 desarrollar la investigación e innovación pedagógica, PO03.3 realizar el acompañamiento pedagógico , el cual no se está realizando por la falta una buena distribución del tiempo de los directivos y una mejor planificación y organización de las actividades , como también los resultados de las prueba ECE donde los estudiantes se encuentran en inicio y en proceso como se observa en las actas de evaluación que es consecuencia de la inadecuada gestión curricular de los directivos .

El problema se determinó en la revisión de los resultados estadísticos del año anterior sus causas y efectos, mediante el árbol de problemas (Apéndice 2) el que se relaciona con el compromiso 1 de gestión escolar: el progreso anual de los estudiantes.

Durante el monitoreo se encontró que los docentes presentan poco dominio de los procesos pedagógicos, ya que ellos manifiestan que tiene dificultades para generar el conflicto cognitivo, no hacen un buen manejo del tiempo en el desarrollo de la sesión, tienen dificultades para elaborar los instrumentos de evaluación, el acompañamiento pedagógico es escaso debido al poco tiempo del directivo por la

recargada labor administrativa y la falta de espacios para realizar talleres de capacitación.

En los resultados estadísticos del año 2017 (Apéndice 4) donde se observa la tendencia de los logros de aprendizaje en el rango de 11 a 13 en un 70% en todas las asignaturas en los estudiantes de secundaria y en el análisis de las fichas de monitoreo y las fichas de conversatorio a los docentes, se identificó el problema que se relaciona con el compromiso 1 y 2 de gestión y el marco del buen desempeño docente sobre el dominio 2 enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, competencia 4 conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinarios y el uso de estrategias y recursos pertinente. Ministerio de educación 2014.

El instrumento que se utilizó para recoger información sobre la situación problemática fue la encuesta (Apéndice 4) con un cuestionario de preguntas abiertas sobre el liderazgo de los directivos y sobre su conocimiento y dominio de los procesos pedagógicos, su necesidad de formación, y sobre su compromiso con la propuesta de cambio que propone su equipo directivo, donde se pudo conocer que la mayoría de los docentes opina de que su directivo es un líder pedagógico y la minoría que no lo es, también la mayoría reconoce que tiene dificultades en el manejo de los procesos pedagógicos, la mayoría dice que quiere ser capacitado, todos están predispuestos al cambio que proponen sus directivos, ellos tienen altas expectativas de sus estudiantes, otra fuente de información fue la ficha de monitoreo que mediante el informe de monitoreo, donde se observa los gráficos de los niveles de desempeño, logros y dificultades de los docentes, en el ítem que corresponde a dificultades estas coinciden con los resultados de la encuesta.

Al realizar el árbol de problemas (Apéndice 2) se identifica el problema: inadecuada gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una institución educativa pública de Iquitos, el cual se realizó a través de una jornada de reflexión sobre la práctica pedagógica y de gestión, donde se identificó también las causas y sus efectos con la técnica del árbol de problema, así mismo, se aplicó encuestas a docentes para explorar el problema.

1.3 Formulación del problema

Analizada la situación problemática: inadecuada gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, visto las causas y los efectos, los resultados de la información recogida a partir de los instrumentos tales como la encuesta a los docentes, las estadísticas de los resultados obtenidos el año 2017, los informes de monitoreo del primer y segundo bimestre, fueron razones que nos lleva a formular el siguiente problema: ¿Existe Inadecuada gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una institución educativa pública de Iquitos?

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

- Formulación del problema central
- Identificación de las causas del problema y sus interrelaciones
- Identificación de los efectos y sus interrelaciones

- Diagramado del árbol de problemas
- Verificación de la consistencia de su estructura.

La primera causa es el inadecuado monitoreo dificulta la gestión curricular, debido a que los directivos no monitorean al 100% de los docentes, solo a una muestra determinada, que son los asesores quienes son los encargados de monitorear a los demás maestros en su totalidad en cada área, estos son programados en cuatro etapas uno por bimestre, puede ser opinado o inopinado. El efecto que ocasiona esta causa es la deficiente aplicación de los procesos pedagógicos por parte de los docentes

La segunda causa es el escaso acompañamiento a los docentes, esto se debe a una mala distribución del tiempo en la planificación de los directivos, quienes se ven muy ocupados en actividades administrativas y atención al público en general, realizar gestiones en la DREL, UGEL u otras instituciones, es por ello que solo se realizan talleres de capacitación a todos los docentes en conjunto y no existe un acompañamiento personalizado. El efecto que se produce de esta causa es que el nivel de logro de los estudiantes se mantiene en el nivel en proceso con un rango de notas de 11 a 13 en la mayoría.

La tercera causa se refiere a que el plan anual de trabajo de la institución educativa no incluye las capacitaciones pertinentes a los docentes y directivo, pues estas se dan solo al inicio de año y a medio año, pero en forma general a manera de exposición de un experto y no se aprovecha el conocimiento y la experiencia de los colegas, no se promueven los círculos de interaprendizaje o las comunidades profesionales de aprendizaje. Esto tare como efecto que los docentes no dominan los procesos pedagógicos, o estrategias de enseñanza aprendizaje, no se promueve

el desarrollo profesional de los docentes, también trae como efecto a padres descontentos que no participan en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto que la Institución Educativa evidencia las fortalezas en su moderna infraestructura, los docentes titulados, algunos con estudios de pos grado en maestría y doctorado, la gran demanda de la población por una vacante y las nueve especialidades en áreas técnicas así mismo existe la disponibilidad de los docentes por mejorar sus desempeño mediante los círculos de aprendizaje y el trabajo colaborativo, que los estudiantes egresan con una especialidad técnica, así mismo los ambientes de la infraestructura permiten generar ingresos para el equipamiento y la atención de las necesidades, además identificamos como oportunidades los convenios con otras instituciones de educación superior que permiten a nuestros estudiantes acceder a capacitaciones y charlas de orientación y formación. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción. Su abordaje permitirá la solución del problema priorizado desencadenando la mejora del liderazgo pedagógico del directivo, pero además trascendiendo a contribuir al desarrollo de la localidad y el país

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada inadecuada gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable un Plan de fortalecimiento de la gestión

curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, lo que se detalla en la siguiente tabla.

Tabla N° 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones del Plan de acción

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Inadecuado monitoreo, dificulta la gestión curricular	Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo pedagógico	Monitoreo acompañamiento y evaluación MAE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización a todos los docentes sobre las necesidades de formación, a través de una reunión con profesores de áreas técnicas y los directivos para comunicarles sobre los resultados del diagnóstico. 2. Reuniones con los docentes para elaborar el plan de monitoreo con visitas opinadas e inopinadas 3. Que el directivo debe acompañar en el monitoreo a los jerárquicos 4. Monitoreo que se debe realizar luego de haberles comunicado que se hará de dos maneras, opinada e inopinada mediante un cronograma y una planificación adecuada
Escaso acompañamiento pedagógico	Diseñar estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico	Monitoreo acompañamiento y evaluación MAE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conversatorio, se realizará luego del monitoreo para hacer una reflexión sobre las dificultades y logros durante el desarrollo de su sesión 2. Autoevaluación del docente monitoreado. 3. Jornada de reflexión de pares y colegiadas e informe 4. El Acompañamiento se dará en base a las necesidades identificadas en el conversatorio y la reflexión
El plan de trabajo no incluye las capacitaciones pertinentes a los docentes y directivos	Diseñar capacitaciones sobre gestión curricular adecuadas a la realidad de la institución educativa.	Gestión curricular	<ol style="list-style-type: none"> 1. Talleres de capacitación en gestión curricular donde participan activamente todos los profesores y directivos. 2. Círculos de interaprendizaje para compartir experiencias entre docentes de una especialidad. 3. Reuniones colegiadas para intercambiar opiniones y asumir compromisos para la mejora del desempeño docente.

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos

implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63)
El árbol de objetivos, que presentamos en el *Apéndice 3*, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

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

Objetivo general

Diseñar un plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos.

Objetivos específicos

- Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo pedagógico
- Diseñar estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico.
- Diseñar capacitaciones sobre gestión curricular adecuado a la realidad de la institución educativa

La implementación del plan de acción como alternativa de solución al problema priorizado en la institución educativa permitirá desarrollar el liderazgo pedagógico del director para una gestión centrada en los aprendizajes con una buena gestión de los procesos pedagógicos planificada en un conjunto de estrategias que van a permitir el desarrollo profesional de los docentes a través del cumplimiento de las acciones que se deben desarrollar para cada objetivo específico, el directivo demuestra en estas acciones su dominio de las competencias para la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes en el marco del buen desempeño directivo . Ministerio de educación (2016)

La alternativa de solución es la respuesta más pertinente que se adecua al contexto de la realidad de la institución educativa , aprovechar las fortalezas y oportunidades, tal como la demanda por una vacante para los estudiantes , la situación laboral

estable de la mayoría de los docentes , su disposición por desarrollar sus capacidades y competencias profesionales, asimismo los recursos económicos que genera la gran infraestructura beneficia en el logro de la ejecución de los talleres de capacitación , círculos de interaprendizaje y formar así las comunidades profesionales de aprendizaje en la institución educativa con la participación activa y colaboración de todos los miembros de la comunidad educativa , para lograr superar esta problemática.

Esta alternativa de solución se desarrollara con la participación activa de todos los docentes y directivos, reflexionando sobre sus práctica profesional que asumirán compromisos en el rol que le corresponda desempeñar, en un ambiente y clima laborar democrático con trabajo colaborativo y de consenso

Esta alternativa de solución puede presentar riesgos para su ejecución e implementación los cuales se deben tener en cuenta y adopta medidas preventivas, dentro de los riesgos se podría presentar:

La indiferencia por parte de los docentes a participar de las acciones en sus diferentes etapas

Que los directivos que están ejecutando esta propuesta no sean ratificados en el cargo, ya que una nueva gestión puede desconocer el proyecto y dejarlo sin efecto por desconocer la realidad de la institución educativa.

1.5 Justificación

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

Generar alto impacto en el desempeño pedagógico de los docentes en los aspectos del manejo y dominio de los procesos pedagógicos desarrollando estrategias que favorezcan el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

La metodología que se aplica en esta alternativa de solución se sustenta en las comunidades profesionales de aprendizaje mediante los círculos de interaprendizaje, el acompañamiento pedagógico y el monitoreo con una participación activa, colaborativa y reflexiva de su práctica pedagógica.

El plan de acción beneficiara a los docentes de la institución educativa mejorando su desempeño docente al término de la ejecución de dicho plan ya que los resultados de los logros de aprendizaje de los estudiantes reflejaran un avance significativo.

La alternativa de solución será de gran valor en la medida que los directivos lo consideren en la planificación escolar considerado en el proyecto educativo institucional como una meta establecida referido al PE 01 del mapa de procesos de la institución educativa.

Es de valor para lograr establecer un clima institucional democrático y de consenso en lo que se refiere proceso operativo desarrollo pedagógico y convivencia escolar según el mapa de procesos

Es de valor por que permite mejorar la gestión curricular a través del monitoreo, acompañamiento del desempeño y desarrollo profesional de los docentes en el proceso PO 03 del mapa de proceso de la institución educativa, desarrollando el trabajo colegiado.

Es de valor para la gestión de los aprendizajes en el PO04 del mapa de procesos, los docentes mejoraran el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje

Es de valor para gestionar la convivencia escolar y la participación PO05 por que permitirá promover la convivencia escolar, prevenir los conflictos, promover la participación de la comunidad educativa, y vincular la institución educativa con la familia.

Es de valor en la medida que permite administrar los recursos económicos de la

institución educativa a favor de proyectos en beneficio de la mejora de la calidad educativa que brinda la institución educativa.

Todas estas acciones enmarcadas en el mapa de procesos de la institución educativa pone de manifiesto las dimensiones del liderazgo pedagógico del directivo para establecer metas, hacer buen uso y distribución de los recursos , realizar el planeamiento , coordinación , evaluación del currículo , participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes brindando un ambiente seguro.

Frente a los compromisos de gestión la alternativa de solución tiene valor en la medida que los estudiantes mejoraran los resultados de sus aprendizajes con respecto al año anterior de acuerdo a las metas establecidas por el equipo directivo para el presente año lectivo siendo cumplido a cabalidad el compromiso 1 de gestión escolar.

Es de valor respecto al compromiso 2, la retención de los estudiantes matriculados en el presente año, la alternativa de plan de acción permitirá que los estudiantes se sientan motivados con las estrategias que aplicaran los docentes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.

En cuanto al compromiso de gestión 3, la calendarización el plan de acción se enmarca en el cumplimiento de todas las actividades planificadas para el año lectivo, como las sesiones de aprendizaje, las capacitaciones, los círculos de interaprendizaje, las jornadas de análisis y reflexión del desempeño docente, los resultados obtenidos por los estudiantes.

En cuanto compromiso de gestión 4, la alternativa de solución adquiere un gran valor ya que establece reajuste del plan de monitoreo y acompañamiento

pedagógico y evaluación de la práctica pedagógica, permitiendo además a los directivos desempeñar sus capacidades como un buen líder pedagógico.

En cuanto al compromiso de gestión 5, el plan de acción genera valor en el desarrollo de un clima escolar favorable y el buen trato a los estudiantes docentes y padres de familia

El plan de acción centra su ejecución en los aprendizajes ya que todos los actores educativos trabajaran en esa dirección donde el dominio y la aplicación de los procesos pedagógicos permitirá una participación más activa de los estudiantes en la construcción de sus aprendizajes como consecuencia de la mejora de los desempeños de los docentes en el proceso del desarrollo de sus competencias profesionales. Generando una convivencia democrática con los estudiantes, los docentes y los padres de familia, de esta manera se producirán el cambio esperado.

El plan de acción como alternativa de solución tiene alto impacto ya que después de aplicarlo, obtendremos resultados favorables en la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento de los docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos, se convertirá en una buena práctica que será referente para otras instituciones educativas

Este plan de acción también es importante porque permitirá el cambio en la perspectiva de la gestión curricular y de la práctica de los docentes en los procesos de enseñanza aprendizaje con los estudiantes, también genera el cambio en los mismos docentes hacia una cultura de trabajo colaborativo y de actualización permanente para su desarrollo profesional.

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

Según Palomino, (2016) en su investigación titulada Acompañamiento y monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje según docentes de la I.E. 7213 Villa El salvador Lima, con diseño de investigación cuantitativo descriptivo correlacional tuvo una población de 112 docentes sien una muestra censal de los dos niveles educativos, el instrumento que utilizo para recoger información fue el cuestionario llegando a las siguientes conclusiones:

1. El monitoreo y el acompañamiento pedagógico tiene relación significativa en posesos de enseñanza aprendizaje según docentes en la institución educativa 72 13.
2. Existe relación significativa entre la visita al aula y el monitoreo y acompañamiento el produce un efecto al condicionar el nivel de desempeño de los docentes.

3. Existe relación significativa entre la orientación técnica administrativa y el monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje según docentes.

Según Domínguez (2018) En su investigación titulada “Implementación de comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer las estrategias docentes Orientada al Desarrollo de Competencias en la I.E. N° 11124 Nuestra Señora de la Paz”, cuyo diseño consistió en 4 categorías, la muestra estuvo conformada por los todos miembros de la comunidad educativa el instrumento que utilizo fue una guía de entrevistas para los docentes y la técnica de discusión de grupos a los estudiantes y llegó a las siguientes conclusiones:

1. Toda la comunidad educativa participo en identificación de la situación problemática.
2. Los instrumentos utilizados permitieron recoger información importante.
3. La propuesta de solución estuvo enfocada a la gestión de procesos con el propósito de formar vínculos en los sistemas operativos de la institución educativa.
4. Las comunidades de aprendizaje contribuyeron a fortalecer la práctica docente y el liderazgo del director.
5. El plan de acción debe ser sometido a un monitoreo para asegurar su éxito.

Barrantes (2018) en su trabajo académico titulado “La Mejora de la Práctica docente en la aplicación de los procesos didácticos en el área de comunicación en la I.E. N° 15105- La Quebrada” menciona que utilizó el

diseño es investigación acción, la muestra estuvo conformada por los cinco docentes del área, para recoger la información se valió de un cuestionario de preguntas, llegando a las siguientes conclusiones:

1. Para concebir un plan de acción o una buena práctica es transcendental identificar el problema a través de muchas tácticas y ejecutar el plan.
2. El problema priorizado debe ser reconocido en consentimiento con todos los miembros de comunidad educativa.
3. El trabajo del director a través del liderazgo pedagógico desarrolla las capacidades en los maestros que favorece el aprendizaje de los estudiantes.
4. Que las pruebas censales nos muestran que los docentes no tienen dominio de los procesos didácticos para la comprensión lectora

2.1.2 Antecedentes internacionales

Berrío (2017) en la investigación titulada La Incidencia de la Gestión Curricular en los Procesos de Mejoramiento Educativo en la Institución Educativa Santo Cristo de Zaragoza. Cuyo diseño aplicado es investigación cualitativa de tipo crítico descriptivo, que tuvo como muestra a 8 docentes en dos grupos de 4 integrantes un grupo en el nivel primaria y otro en el nivel secundaria con la técnica de grupo focal, para el recojo de información aplico los instrumentos de entrevista semiestructurada, revisión de documentos, llegando a las siguientes conclusiones:

1. En relación a las políticas educativas la gestión curricular está ligada a las políticas que integran la gestión curricular que fundamentan el Proyecto Educativo Institucional por que orienta a los directivos en la búsqueda de un adecuado proceso formativo desde la gestión curricular propia de institución.
2. Los docentes concluyen que no hay diferencias marcadas entre los docentes nombrados con un decreto o con otro sobre la concepción del trabajo que desarrolla la gestión curricular en la institución educativa, solo existe en el papel y que más bien esto los divide generando descontento.
3. Desde la perspectiva del docente este reconoce la importancia de la gestión curricular para lograr los objetivos institucionales, quienes trabajan en la búsqueda de estrategias o métodos que apoyen los procesos académicos mediante la reestructuración y la implementación de proyectos de aula, también los docentes reconocen que existen debilidades sobre la coherencia entre la normatividad y los lineamientos de la institución, así como la falta de seguimiento a los planes de mejora.
4. En la revisión de las entrevistas se evidencia como los proceso de gestión curricular presentan dificultades en la inoperancia de algunos grupos de trabajo que tiene un efecto directo en el proceso de formación de los estudiantes.
5. Desde la gestión curricular se planifica y se direcciona procesos de evaluación: se encontró esta articulado al proyecto educativo institucional pero que no son eficaces en el logro de los objetivos de

orientar en acciones de mejora, porque desde la práctica pedagógica no se ve representada esa articulación esto demanda la revisión de los procesos estrategias que articulan la gestión del currículo hacia una gestión más pertinente que impacte en la dinámicas reales que se requieren.

6. la institución educativa Santo Cristo de Zaragoza realiza procesos de gestión curricular y que notoriamente están articulados con la políticas educativas y los planeamientos institucionales , sin embargo no se reflejan en las prácticas de aula debido a factores como: inconvenientes que se dan por falta de coordinación entre los docentes, la desmotivación por la falta de acompañamiento, el desconocimiento que tiene sobre la forma de articular los procesos dados en la gestión curricular y la poca participación de los actores educativos .

Sin embargo pese a las dificultades se tiene en efecto que la gestión curricular ayuda al mejoramiento educativo, siempre y cuando se haga el seguimiento adecuado y se haga los correctivos necesarios a las dificultades encontradas.

Krichesky y Murillo (2018) En la investigación titulada La Colaboración Docente como Factor de Aprendizaje y Promotor de Mejora. El diseño aplicado consiste en estudio de casos instrumental de corte etnográfico la muestra fueron dos instituciones educativas de nivel secundario para el recojo de información aplicaron entrevistas semi-estructuradas y análisis de documentos, observaciones al participante y a los que no participaban, llegando a concluir lo siguiente:

1. Que realizar trabajo colaborativo entre docentes resulta difícil, aunque estos lo hagan de manera colectiva.
2. Que los maestros colaboran de formas variadas y modalidades para diferentes propósitos.
3. La colaboración puede ser importantes si se nutre con nuevas herramientas pedagógicas ante un problema de su práctica los cuales deben trabajar en forma colaborativa con responsabilidad y la reflexión para promover el cambio en las instituciones educativas.

Por su parte Bolívar y Bolívar (2016) en su investigación titulada "Individualismo y comunidad profesional en los establecimientos escolares en España: limitaciones y posibilidades", el diseño aplicado fue cuantitativo descriptivo, contaron con 812 participantes entre maestros y directivos aleatoriamente a quienes aplicaron un cuestionario PLCAR llegando a las siguientes conclusiones:

1. Los estudiantes aprenden en forma colectiva, mientras que los docentes lo hacen en forma individual y aislada sin posibilidad de aprender de sus pares.
2. Hacer de la escuela un lugar de aprendizaje compartido para los docentes lleva mucho tiempo y necesita de las condiciones físicas del ambiente y cambiar la manera de pensar sobre la cultura escolar para instaurar las comunidades profesionales de aprendizaje (CPA).

3. Si no existe liderazgo del director en la escuela es imposible que exista una comunidad profesional de aprendizaje.

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.

Gestión curricular:

La gestión curricular consiste disponer de forma eficiente todos los recursos tales como humanos, materiales y especialmente el tiempo para cumplir lo planificado, donde el currículo nacional es un instrumento orientador para la gestión escolar y la política educativa nacional (Ministerio de Educación, 2017).

La gestión curricular también consiste en hacer cambios cuyo eje orientador son los aprendizajes, que el directivo no lo puede lograr solo pues necesita de la participación de los docentes y que debe orientarlos y acompañarlos en el fortalecimiento y renovación de sus prácticas pedagógicas para un mejor desempeño de roles (Ministerio de educación, 2017).

La gestión curricular es la forma como el director y su equipo prevé que los aprendizajes estén asegurados de forma efectiva, teniendo en cuenta el proyecto educativo institucional, también pone en juego la capacidad de diseñar, planificar y evaluar los procesos apropiados para implementar el currículo y asegurando la eficacia de las estrategias didácticas, el monitoreo y evaluación de la implementación del currículo, asegura la articulación y coherencia del currículo,

acompaña y monitorea reforzando las prácticas de enseñanza para los logros de aprendizaje de los estudiantes, identificando fortaleza y debilidades en los docentes, asegurando la implementación de estrategias, propicia un clima de colaboración entre todos los docentes y difundiendo las buenas practicas (Ulloa y Gajardo, 2017 p. 6).

La gestión curricular es la forma de organizar y ejecutar el proyecto pedagógico y busca una mejora constante de la labor pedagógica, también exige el trabajo colaborativo y en equipo, el uso de materiales y herramientas educativas y una permanente capacitación a los docentes y a todos los estudiantes en forma inclusiva (Panqueva, 2008).

Monitoreo: acción sistemática para recoger información que verifique el trabajo y la calidad del desempeño en el aula para reconocer las debilidades en aras de adoptar medidas correctivas en cuanto los procesos pedagógicos, para optimizar los resultados. El monitoreo puede realizarse de dos maneras, opinado e inopinado. (Ministerio de educación, 2017).

Acompañamiento: es brindar asesoría continúa utilizando diferentes habilidades e instrucciones de ayuda práctica que el experto ejecuta al acompañado de modo constante en contenidos selectos de su experiencia es así como el acompañamiento lo ofrecerá el directivo al docente luego de la evaluación de la visita en el aula (Ministerio de educación, 2017)

Capacitación: es adquirir conocimientos en temas de interés para el desarrollo profesional, en cursos de corta duración el cual es ofrecido por las instituciones a sus trabajadores, en el caso de las escuelas son organizadas por el equipo directivo para empoderar a los maestros en temas pedagógicos usando diferentes técnicas

como talleres, círculos de estudio o reflexiones pedagógicas para el beneficio de los estudiantes (Ministerio de educación, 2017).

Procesos pedagógicos:

Los procesos pedagógicos son técnicas que selecciona y ejecuta el profesor para desplegar las capacidades de sus alumnos en el transcurso de la sesión de aprendizaje entre ellos se menciona los componentes metodológicos que son 10 que se mencionan a continuación, así como los otros 5 procesos pedagógico (Ministerio de educación 2017).

Procesos pedagógicos

a) Componentes metodológicos

- Partir de situaciones significativas
- generar el interés y disposición como condición para el aprendizaje
- aprender haciendo
- partir de saberes previos
- construir el nuevo conocimiento
- Aprender del error
- Generar el conflicto cognitivo
- Mediar el progreso de los estudiantes
- Promover el trabajo cooperativo
- promover el desarrollar del pensamiento complejo

b) Calidad de las interacciones

c) Gestión del tiempo

- d) Evaluación formativa
- e) Pedagogía por proyectos.

Partir de situaciones significativas es cuando el estudiante relaciona su vida cotidiana y sus experiencias con el tema que le presenta el profesor, así mismo generar el interés y disposición como condición para el aprendizaje es presentarle situaciones problemáticas para despertar su curiosidad, aprender haciendo el alumno debe participar en las actividades programadas en la sesión, al partir de saberes previos el alumno recupera y activa sus conocimientos por medio de preguntas o trabajos sus los cuales se relacionan con lo que aprende, al construir el nuevo conocimiento el alumno aplica todas sus habilidades y conocimientos anteriores. Aprender del error es aprovechar el momento para hacer reflexionar al estudiante. Generar el conflicto cognitivo es crearle un desequilibrio al estudiante entre lo que conoce y lo nuevo. Mediar el progreso de los estudiantes es acompañarlo para que desarrolle sus potencialidades, habilidades y destrezas. Otro procesos es realizar el trabajo en equipo donde los estudiantes trabajan en forma colaborativa, enseñarle a pensar y razonar críticamente desde lo más simple hasta lo complejo es presentarle situaciones y problemas de alta demanda cognitiva y por último promover el trabajo cooperativo aplicando estrategias de trabajo en equipo con responsabilidades compartidas. (Ministerio de educación, 2017, p. 97-98)

Capacidades pedagógicas:

Capacidades: son conocimientos, actitudes y habilidades para desafiar las situaciones difíciles en que se encuentra el individuo para cumplir una meta (Ministerio de educación, 2017).

Desempeño docente.

El ejercicio de la docencia exige adaptarse a los cambios y necesidades de los estudiantes con ética de acuerdo al proceso que vive la educación, en la cual debe desenvolverse en distintos aspectos y dominios en el marco de buen desempeño docente (Ministerio de educación, 2014)

Dimensión pedagógica de la docencia.

La dimensión pedagógica es la razón de ser de la función del docente que describe al dominio pedagógico en base a la reflexión de su práctica y que está en la capacidad de cumplir su rol a cabalidad con el fin de atender las necesidades de los educandos, es una práctica docente con ética. Esta dimensión comprende tres aspectos según el marco del buen desempeño docente. Ministerio de educación (2014).

El juicio pedagógico, el docente debe tener un amplio conocimiento multidisciplinario e intercultural para entender a sus estudiantes y saber actuar de acuerdo al contexto y las circunstancias.

Liderazgo motivacional para ser capaz de despertar el interés por aprender y generar expectativas a los grupos de estudiantes generándoles confianza en sus capacidades para lograr sus metas venciendo toda adversidad en diferentes contextos culturales y sociales.

Establecer el vínculo para relacionarse con los estudiantes de forma asertiva, afectiva y empática para encontrar lo mejor de cada uno de ellos (Ministerio de educación, 2014)

Comunidades profesionales de aprendizaje

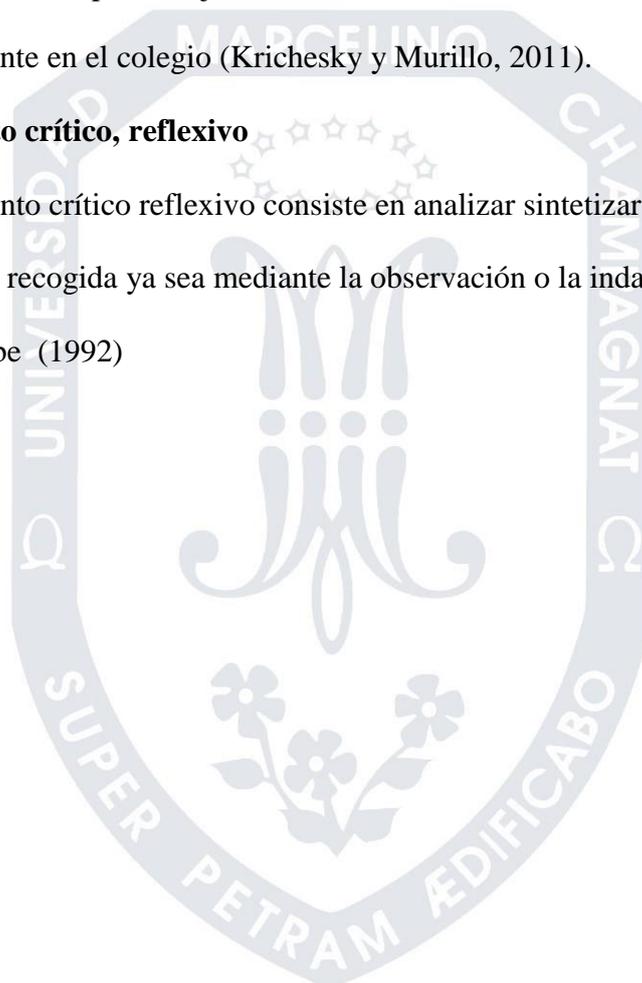
Las comunidades profesionales de aprendizaje son prácticas de estudio en grupos que se dan entre los profesores en las escuelas, en base a la reflexión de su

enseñanza identifican necesidades de formación donde aplican el trabajo colaborativo y adoptan un compromiso de cambio que asegure una educación de calidad para los estudiantes.

Estas comunidades son una herramienta para transformar la cultura del trabajo y el desarrollo de la profesionalidad en este sentido el proceso de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje CPA se convierte en nueva manera de concebir el trabajo docente en el colegio (Krichesky y Murillo, 2011).

Pensamiento crítico, reflexivo

El pensamiento crítico reflexivo consiste en analizar sintetizar y evaluar información recogida ya sea mediante la observación o la indagación y validarlas. Paul y Scribe (1992)



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 fortalecimiento de la gestión curricular en monitoreo y acompañamiento en una institución educativa pública de Iquitos, explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa de Iquitos 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).

El plan de acción es abierto por que permite modificaciones en el proceso de evaluación en la alternativa de solución durante su ejecución ya que se centra en la observación de los acontecimientos en forma natural de los actores involucrados.

Es holístico porque permite una visión integral del fenómeno analizándolo desde el punto de vista de las interacciones de los participantes

Es dinámico porque se estudia el fenómeno en su desarrollo permanente a través del tiempo que dure la aplicación de la alternativa de solución los papeles y roles son muy activos que se construye durante el trabajo de campo (Hernández et al. 2014 p. 44).

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 empoderar a los docentes en sus capacidades y desempeño pedagógico en el dominio de los procesos pedagógicos y la aplicación de estrategias pertinentes, en cuanto a los directivos está enfocado a afianzar el liderazgo pedagógico desarrollando sus dominios y competencias en el marco del buen desempeño del directivo , en los estudiantes se pretende mejorar sus niveles de logro de sus aprendizajes, a los padres de familia involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos .

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 “inadecuada gestión para fortalecer los procesos pedagógicos en una institución educativa”, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como:

Sensibilización a todos los docentes sobre las necesidades de formación, a través de una reunión con profesores de áreas técnicas y los directivos para comunicarles sobre los resultados del diagnóstico.

Monitoreo que se debe realizar luego de haberles comunicado que se hará de dos maneras, opinada e inopinada mediante un cronograma y una planificación adecuada.

Conversatorio, se realizará luego del monitoreo para hacer una reflexión sobre las dificultades y logros durante el desarrollo de su sesión.

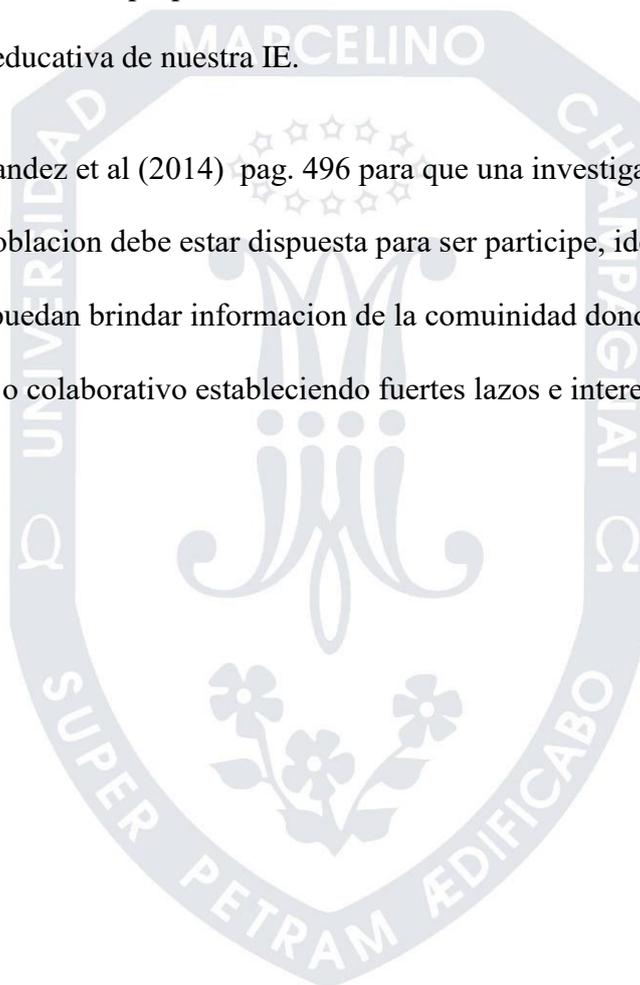
El Acompañamiento se dará en base a las necesidades identificadas en el conversatorio y la reflexión.

Talleres de capacitación en gestión curricular, procesos pedagógicos donde participan activamente, Círculos de interaprendizaje para compartir experiencias entre docentes de una especialidad con los profesores.

Reuniones colegiadas para intercambiar opiniones y asumir compromisos para la mejora del desempeño docente

Evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE.

Según Hernández et al (2014) pag. 496 para que una investigación acción sea factible la población debe estar dispuesta para ser participe, identificando a los líderes que puedan brindar información de la comunidad donde exista identidad, unión, trabajo colaborativo estableciendo fuertes lazos e interés mutuos con sus miembros.



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 fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento en una Institución Educativa pública de Iquitos, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa 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.

El plan de acción adquiere mucha importancia porque es una respuesta a las necesidades de formación de los docentes, el desarrollo del liderazgo de los directivos, la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, la mejora del clima de la comunidad educativa en general.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, región Loreto.

Objetivos específicos:

- Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo pedagógico
- Diseñar estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico.
- Diseñar capacitaciones sobre gestión curricular adecuado a la realidad de la institución educativa.

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 Institución educativa 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 secundaria

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 Tabla N° 02 se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 02

Objetivos específicos y acciones propuestas del plan de acción

OBJETIVO ESPECÍFICO	CAUSAS	ACCIONES
Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo pedagógico	Inadecuado monitoreo, dificulta la gestión curricular	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización a todos los docentes sobre las necesidades de formación, a través de una reunión con profesores de áreas técnicas y los directivos para comunicarles sobre los resultados del diagnóstico. 2. Reuniones con los docentes para elaborar el plan de monitoreo con visitas opinadas e inopinadas 3. Que el directivo debe acompañar en el monitoreo a los jerárquicos 4. Monitoreo que se debe realizar luego de haberles comunicado que se hará de dos maneras, opinada e inopinada mediante un cronograma y una planificación adecuada
Diseñar estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico	Escaso acompañamiento pedagógico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conversatorio, se realizará luego del monitoreo para hacer una reflexión sobre las dificultades y logros durante el desarrollo de su sesión 2. Autoevaluación del docente monitoreado. 3. Jornada de reflexión de pares y colegiadas e informe 4. El Acompañamiento se dará en base a las necesidades identificadas en el conversatorio y la reflexión
Diseñar capacitaciones sobre gestión curricular adecuada a la realidad de la institución educativa.	El plan de trabajo no incluye las capacitaciones pertinentes a los docentes y directivo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Talleres de capacitación en gestión curricular donde participan activamente todos los profesores y directivos. 2. Círculos de interaprendizaje para compartir experiencias entre docentes de una especialidad. 3. Reuniones colegiadas para intercambiar opiniones y asumir compromisos para la mejora del desempeño docente.

4.1.4. Técnicas e instrumentos

Los instrumentos seleccionados en el plan son los más apropiados en un estudio cualitativo ya que nos van a permitir tener información precisa etapa por etapa en el mismo escenario de las acciones que se realizarán para dar solución a la problemática de la institución educativa. Las técnicas e instrumentos nos servirán para el recojo y análisis de información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de Acción, se han seleccionado las siguientes.

Tabla N° 03

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
La observación en el aula	Ficha de monitoreo y acompañamiento Informe de monitoreo y acompañamiento
La entrevista a los docentes	Cuestionario de preguntas (ficha de conversatorio)
El dialogo (asesor y docente, directivo y docentes)	Acta de reunión colegiada y de desarrollo de capacitaciones.

4.1.5. Recursos humanos y materiales

Los recursos con que se dispone para la ejecución del plan en la institución educativa es el personal que labora como docentes, el personal administrativo, los directivos, los estudiantes, también la institución educativa podrá hacer uso de los materiales y toda la infraestructura para que el plan de acción se desarrolle de manera eficiente y eficaz. A continuación, se detallan los recursos que serán necesarios para la ejecución del Plan de Acción.

Recursos humanos

Directivo: responsable de ejecutar el plan de acción y beneficiario directo.

Docentes: beneficiarios directos del plan de acción

Personal administrativo: es el ente de apoyo logístico

Recursos materiales:

Aula interactiva

Videos

Diapositivas

Artículos de oficina

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 Tabla N° 04, 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.

Los recursos financieros con que cuenta la institución educativa son recursos directamente recaudados (RDR) como producto del alquiler de los bienes y servicios de la institución educativa como espacios deportivos: estadio, canchas múltiples, pista atlética, piscina, aulas, sala de conferencias, patio central a los diferentes usuarios, ya sean públicos o privados.

Tabla N° 04

Presupuesto del Plan de acción

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1. Sensibilización a todos los docentes sobre las necesidades de formación, a través de una reunión con profesores de áreas técnicas y los directivos para comunicarles sobre los resultados del diagnóstico. 2. Reuniones con los docentes para elaborar el plan de monitoreo con visitas opinadas e inopinadas 3. Que el directivo debe acompañar en el monitoreo a los jerárquicos 4. Monitoreo que se debe realizar luego de haberles comunicado que se hará de dos maneras, opinada e inopinada mediante un cronograma y una planificación adecuada	sala de conferencias , aulas de innovación pedagógica , patio central	42 participantes	s/ 120.00	recursos propios RDR
1. Conversatorio, se realizará luego del monitoreo para hacer una reflexión sobre las dificultades y logros durante el desarrollo de su sesión 2. Autoevaluación del docente monitoreado. 3. Jornada de reflexión de pares y colegiadas e informe 4. El Acompañamiento se dará en base a las necesidades identificadas en el conversatorio y la reflexión	Salón de clase (aula)	4 veces en el año (1 por bimestre) según el plan de monitoreo y el cronograma	s/ 50.00	recursos propios RDR
	oficina de la dirección o la subdirección	4 veces en el año (1 por bimestre) según el plan de monitoreo y el cronograma	s/ 0.00	no requiere
	en el aula mediante la planificación y desarrollo de la sesión	según necesidad del docente	s/ 0.00	no requiere
1. Talleres de capacitación en procesos pedagógicos donde participan activamente todos los profesores.	sala de innovación pedagógica	4 talleres	s/ 120.00	recursos propios RDR
2. Círculos de interaprendizaje para compartir experiencias entre docentes de una especialidad.	sala de innovación pedagógica	4 círculos de interaprendizaje	s/ 120.00	recursos propios RDR
3. Reuniones colegiadas para intercambiar opiniones y asumir compromisos para la mejora del desempeño docente.	en los talleres de áreas técnicas por especialidad	1 ves cada bimestre (4 al año)	s/ 0.00	no requiere

4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción

Tabla N° 05

Matriz de planificación del Plan de acción

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO GENERAL	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019									
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Diseñar un plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, región Loreto.	Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo	Sensibilización a todos los docentes sobre las necesidades de formación, a través de una reunión con profesores de áreas técnicas y los directivos para comunicarles sobre los resultados del diagnóstico	Equipo directivo Director Subdirectores	sala de conferencias, aulas de innovación pedagógica, patio central	x									
		Reuniones con los docentes para elaborar el plan de monitoreo con visitas opinadas e inopinadas			x	x								
		Que el directivo debe acompañar en el monitoreo a los jerárquicos			x		x		x		x			
	Monitoreo que se debe realizar luego de haberles comunicado que se hará de dos maneras, opinada e inopinada mediante un cronograma y una planificación adecuada			x		x		x		x				
	Diseñar estrategias para fortalecer	.Conversatorio, se realizará luego del monitoreo para hacer una reflexión sobre las dificultades y logros durante el desarrollo de su sesión Autoevaluación del docente monitoreado.	Director Subdirectores	oficina de la dirección o la subdirección		x		x		x		x		

el acompañamiento pedagógico	.Jornada de reflexión de pares y colegiadas e informe	Director Subdirectores	sala de profesores	x		x		x		x				
	El Acompañamiento se dará en base a las necesidades identificadas en el conversatorio y la reflexión		mediante la planificación y desarrollo de la sesión		x		x		x		x			
Diseñar estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico	Talleres de capacitación en procesos pedagógicos donde participan activamente todos los profesores	Director Subdirectores	sala de innovación pedagógica			x		x	x					
	Círculos de interaprendizaje para compartir experiencias entre docentes de una especialidad			x		x		x		x				
	Reuniones colegiadas para intercambiar opiniones y asumir compromisos para la mejora del desempeño docente.			x		x		x		x				

4.3. Matriz de monitoreo y evaluación

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

La matriz de monitoreo y evaluación que se presenta en la Tabla N° 06 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.

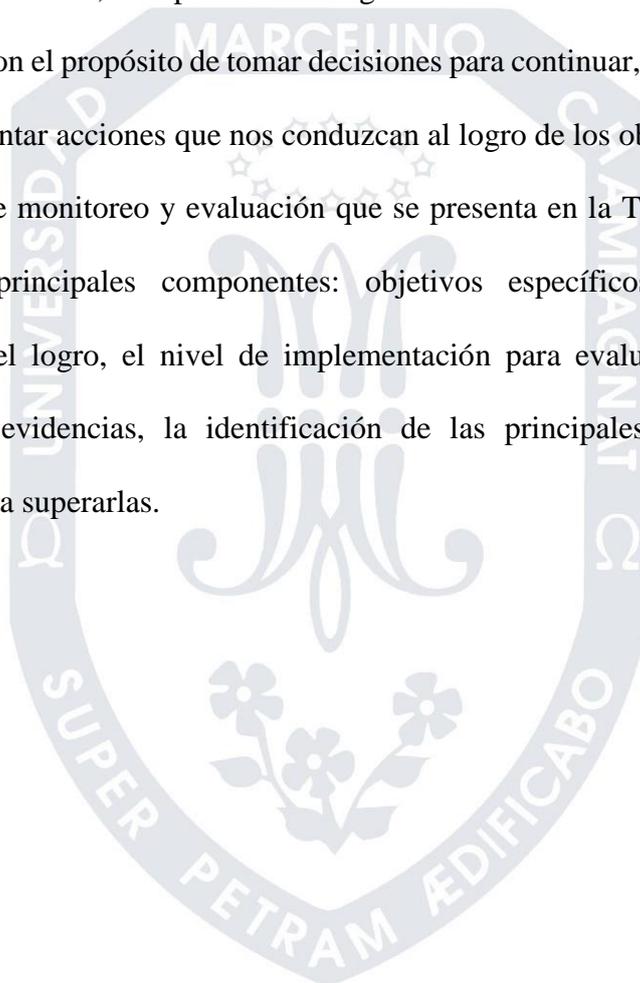


Tabla N° 06

Matriz de monitoreo y evaluación del Plan de acción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo pedagógico	Sensibilización a todos los docentes sobre las necesidades de formación, a través de una reunión con profesores de áreas técnicas y los directivos para comunicarles sobre los resultados del diagnóstico.	Asistencia y participación en la actividad	100 %				Actas de reuniones		
	Monitoreo que se debe realizar luego de haberles comunicado que se hará de dos maneras, opinada e inopinada mediante un cronograma y una planificación adecuada	Visitas programadas. Informe de monitoreo. Sistematización del monitoreo.	100 %				Fichas de monitoreo		
Diseñar estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico	Conversatorio, se realizará luego del monitoreo para hacer una reflexión sobre las dificultades y logros durante el desarrollo de su sesión.	Compromiso de cambio. Acta de compromiso	100 %				Fichas de conversatorio		
	El Acompañamiento, se dará en base a las necesidades identificadas en el conversatorio y la reflexión	Informe	100 %				Fichas de acompañamiento		
Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo pedagógico	Talleres de capacitación en procesos pedagógicos donde participan activamente todos los profesores.	Asistencia y participación en la actividad	100 %				Acta de asistencia material impreso (separatas)		
	Círculos de interaprendizaje para compartir experiencias entre docentes de una especialidad.	Asistencia y participación en la actividad	100 %				Acta de asistencia material impreso (separatas)		
	Reuniones colegiadas para intercambiar opiniones y asumir compromisos para la mejora del desempeño docente.	Asistencia y participación en la actividad	100 %				Acta de asistencia material impreso (separatas)		

4.4. Validación de la propuesta

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

4.1.1 Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se ha obtenido el resultado de Muy bueno (Tabla N°07).

Tabla N° 07

Resultados de validación por método de criterios de especialistas

DIMENSIONES	ESPECIALISTAS	PROMEDIO
FACTIBILIDAD	MB	MB
APLICABILIDAD	MB	
GENERALIZACION	MB	
PERTINENCIA	MB	
VALIDEZ	B	
ORIGINALIDAD	B	

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta: dinamizar e implementar la propuesta de Plan de Acción e insertarlo en el Plan Anual de la Institución Educativa 2019.

Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado: se considera que la propuesta de Plan de Acción es aplicable por otros ya que presenta claridad.



REFERENCIAS

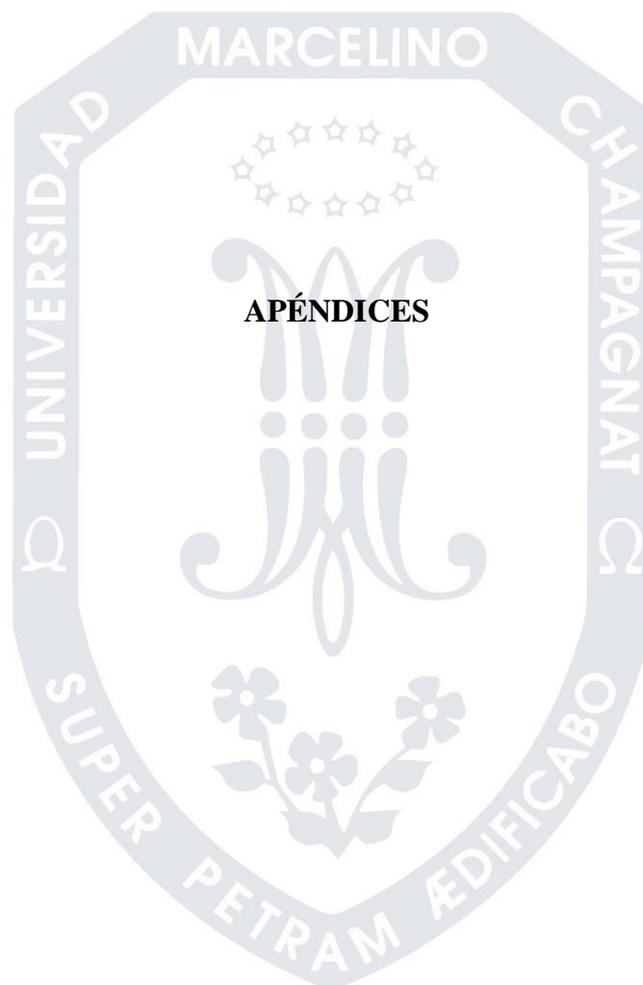
- Barrantes, E. (2018). *La Mejora de la Práctica docente en la aplicación de los procesos didácticos en el área de comunicación en la I.E. N° 15105- La Quebrada; Plan de acción.*
- Berrío, K. (2017) *La incidencia de la gestión curricular en los proceso de mejora miento educativo en la institución educativa Santo Cristo de Zaragoza* pág. 94, 97 Universidad de Antioquia. Colombia
- Bolívar, A. y Bolívar, R. (2016) “*Individualismo y Comunidad Profesional en los establecimientos escolares en España: limitaciones y Posibilidades*” pág. 189-191. Educar en Revista Curitiba Brasil, Universidad de granada. Facultad de ciencias de la educación .España
- Domínguez, A. (2018), “*Implementación de comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer las estrategias docentes Orientada al Desarrollo de Competencias en la I.E. N° 11124 Nuestra Señora de la Paz*” “Plan d Acción. Chiclayo.
- Hernandez, Fernandez, Baptista (2014) *Metodología de la Investigacion* 6° edicion Mexico
- Krichesky, G. J. y Murillo F. J. (2018). *La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora. Un estudio de casos. Educación XXI, 21(1), 135-156, doi: 10.5944/edu-cXX1.15080*
- Krichesky, G. y Murillo, F. (2011), *Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una Estrategia de Mejora para una nueva Concepción de Escuela*
Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación Volumen 9,
- Ministerio de la Educación (2014) *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima.
- Ministerio de educación (2016) *Marco del buen desempeño del directivo*. Lima.

- Ministerio de Educación, (2016): *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*, fascículo N° 1. Lima.
- Ministerio de educación (2017a) *Orientaciones, protocolos e instrumentos*. Tercer fascículo. Lima.
- Ministerio de educación, (2017b) *Currículo Nacional*. Lima.
- Ministerio de educación (2017c) *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Texto del módulo 5. Lima.
- Ministerio de educación (2017d) *Gestión Curricular, Comunidades de Aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Texto del módulo 4. Lima.
- Mora, A. (2010), *La gestión Curricular y sus implicancias en los procesos educativos de calidad*. Revista vinculando recuperado de http://vinculando.org/educacion/la_gestion_curricular_en_procesos_educativos_de_calidad.html.
- Palomino, N (2016) *Acompañamiento y Monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje según docente de la I.E. 7213* pág. 98 Lima.
- Pensamiento crítico* recuperado de http://www.up.edu.mx/sites/default/files/como_desarrollar_un_pensamiento_critico.pdf
- Razonamiento* recuperado de <http://es.Wikipedia.org/razonamiento>
- Ulloa, J. y Gajardo, J. (2017). *Gestión de la implementación curricular*. Informe Técnico N° 5. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile.
- Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. (S f) Sistema de Universidad Virtual –El *Razonamiento*. Recuperado de

<http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/H1002/Unidad%205/EL%20RAZONAMIENT>

O.pdf





APÉNDICES

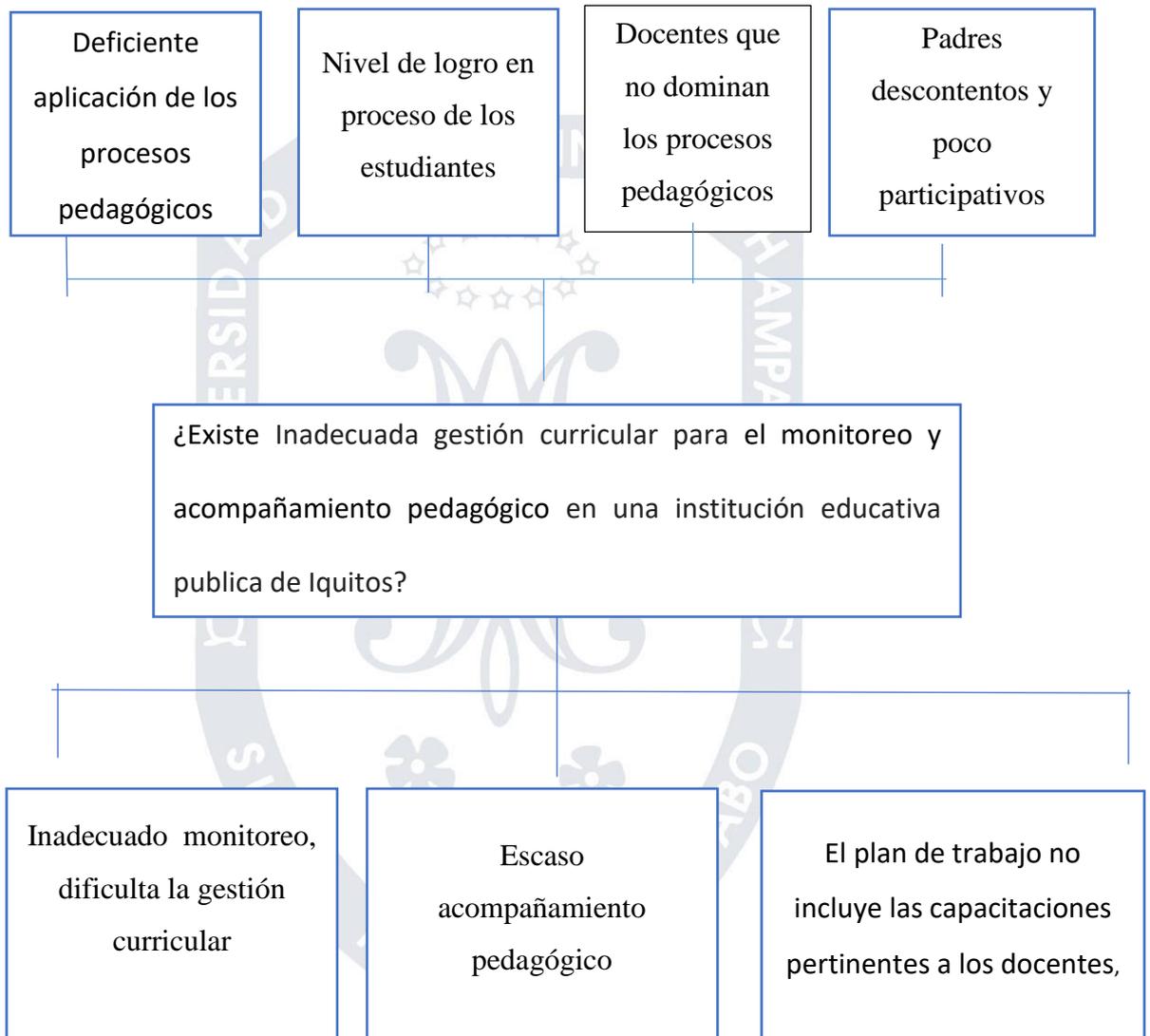
APENDICE 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: PLAN DE FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN CURRICULAR EN MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA DE IQUITOS, REGIÓN LORETO

SITUACION PROBLEMÁTICA	FROMULACION DEL PROBLEMA	ALTERNATIVA DE SOLUCION	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	METODO.
La Inadecuada gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico dificulta la implementación de los procesos pedagógicos, en consecuencia, no se logran los aprendizajes (metas de aprendizajes) previstos en los estudiantes de los diferentes grados del nivel secundario en una Institución Educativa pública de Iquitos	¿Existe Inadecuada gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una institución educativa publica de Iquitos?	Plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, región Loreto.	Diseñar un plan de fortalecimiento de la gestión curricular para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en una Institución Educativa pública de Iquitos, región Loreto.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar estrategias para fortalecer el monitoreo pedagógico ✓ Diseñar estrategias para fortalecer el acompañamiento pedagógico ✓ Diseñar capacitaciones sobre gestión curricular adecuado a la realidad de la institución educativa 	<p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: Investigación Acción – Participativa.</p> <p>Participantes: 1 directivo 11 docentes</p> <p>Técnicas: la observación en el aula, la entrevista a los docentes y el diálogo.</p> <p>Instrumento: ficha de monitoreo y acompañamiento, Informe de monitoreo y acompañamiento, Cuestionario de preguntas, Acta de reunión colegiada y de desarrollo de capacitaciones.</p>

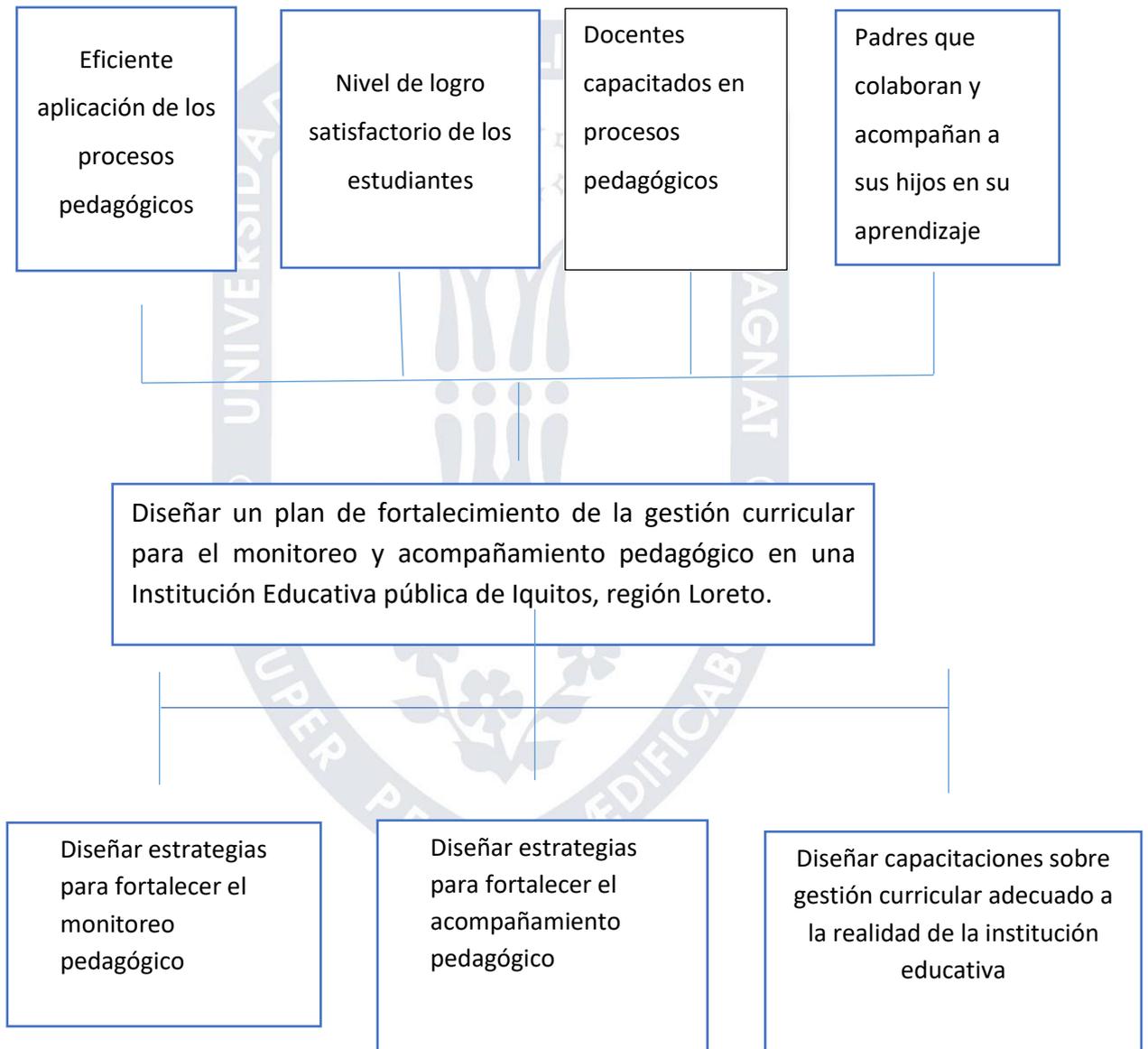
Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 3

Árbol de Objetivos



Apéndice 4

Instrumentos

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger información de la opinión del docente sobre el trabajo de sus directivos

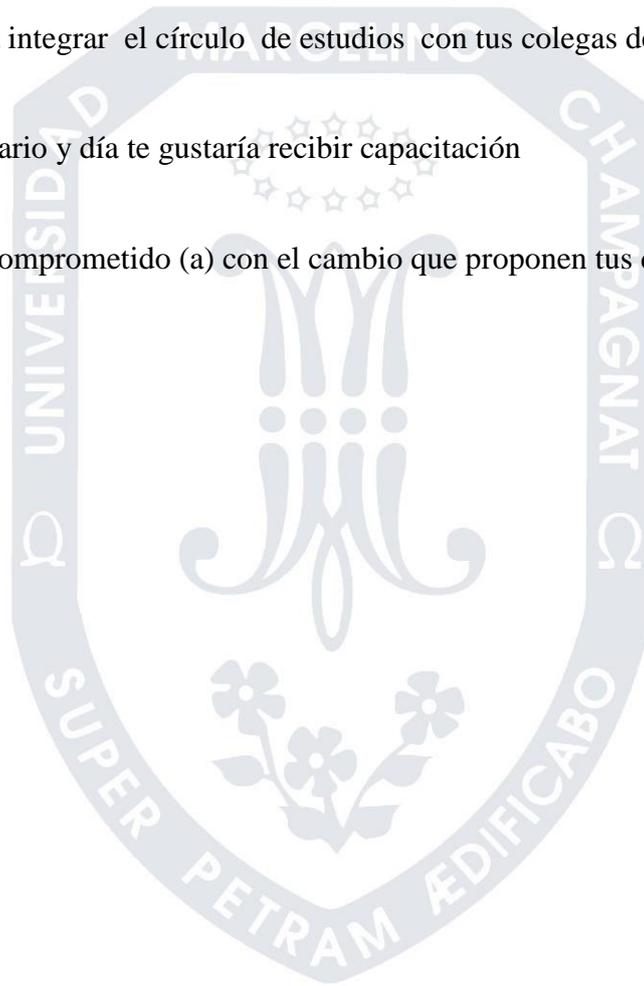
Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?
2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo
3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?
4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?
6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?
7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?
8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?
10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?
11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?
12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación
13. ¿te sientes comprometido (a) con el cambio que proponen tus directivos?



Instrumentos aplicados

①

APÉNDICE E

GUÍA DE PREGUNTAS PARA UNA ENTREVISTA A DOCENTES SOBRE SU DESEMPEÑO Y LA GESTIÓN DEL MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN

Objetivo de la entrevista en profundidad:

Conocer cómo los directivos gestionan el monitoreo, acompañamiento y evaluación en la Institución Educativa pública Mariscal Oscar R. Benavides

Tema: Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación

Entrevistado(a): Docente

Preguntas de contexto:

1. ¿Cómo describe el liderazgo que ejerce la dirección de la institución educativa para obtener logros en la evaluación ECE?

Me parece muy buena el logro obtenido por la I.E. hacia la evaluación.

2. ¿Cómo describe el liderazgo que ejerce la subdirección de la institución educativa para obtener logros en el área que usted enseña?

En nuestra área falta más iniciativa y motivación para el área de EPT.

3. ¿Consideras que los esfuerzos de la institución educativa se están concentrando en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes?

Las directivas de la I.E. se esfuerzan por dar a los estudiantes un mejor aprendizaje.

Conocimiento y dominio de los procesos pedagógicos

4. ¿Qué aspectos de la práctica pedagógica se han fortalecido a partir del monitoreo docente?

En mi opinión es la ejecución.

5. ¿Qué aspectos de la práctica pedagógica se deben mejorar con el monitoreo docente?

6. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

con un diálogo, motivación, buen clima de confianza - monitor - docente.

7. ¿En qué aspecto de la práctica pedagógica te gustaría recibir acompañamiento?

En todos los momentos es importante tener los mejores enfoques de la educación.

8. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

- todos los procesos para estar más capacitada.

9. ¿Qué espera que logren sus estudiantes?

Que los estudiantes logren un buen aprendizaje significativo y productivo.

10. ¿Le gustaría formar un grupo de interaprendizaje con sus colegas de especialidad?

me gustaría si cada final de bimestre hay una capacitación hacia el área

11. ¿Se siente comprometido con las propuestas de cambio que propone su equipo directivo?

Si me comprometo a mejorar y ser comprometido, y los directivos tengan más mejor salidas.

2

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?

Eficaz

2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo

Si, Capaz de lograr las metas que se propone.

3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?

Si.

4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

Si.

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?

Para seguir mejorando en nuestras sesiones de Aprendizaje

6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?

las Sesiones de aprendizaje.

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

COOPERATIVO.

8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

PROCESOS DIDACTICOS

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

ENTRADA INICIO

10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?

LA EXCELENCIA.

11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?

NO.

12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?

LOS SABADOS EN LA MAÑANA

13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?

SI.

3

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?
Se observo que se hizo un trabajo en equipo con los maestros a cargo.
2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo
Por que tiene capacidad de gestión
resuelve conflictos
+ tiene visión
3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?
Si por que busca alternativas de solución
4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa
Si

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?
en el desempeño pedagógico
6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?
En el momento del inicio de la sesión

3

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

Esto bien como lo vienen haciendo hasta ahora

8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

Temas de comprensión y aplicación de tecnología

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

El trabajo y el uso de la tecnología

10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?

que logren desarrollar sus capacidades planteadas por el maestro

11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?

Si

12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?

En las horas libres que me tengo el día

13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?

Si

(H)

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?

No hay coordinación con los docentes de las diferentes áreas

2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo

No, porque siempre decide solo lo que le conviene, para luego imponer al maestro

3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos están concentrados en la mejora de los aprendizajes?

Solo ve su beneficio propio

4. ¿Estás colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

Como docente, si soy ajena a lo que la I.E. realiza

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?

Mejorar como docente en mis aprendizajes

6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?

Fichas de evaluación

(4)

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

Constante

8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

Práctica

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

Durante el desarrollo de la sesión (Proceso).

10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?

Al final de la práctica logren comprender lo que aprendieron y sean capaces de realizarlos

11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?

Claro que sí, para intercambiar conocimientos y experiencias

12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?

Viernes, 8.30 - 1.00

13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?

No, porque no estoy enterada de que cambios son.

5

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?

Regula Por q. No participa en la
Organización de esa prueba. Ni con una
Reunión de Maestros. No sabe nada de por
De ellos.

2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo

No. le falta, más comunicación el líder.
Solucionaría con mejorar

3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?

No.

4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

Si Por que todos las clases me esmero
Por mis alumnos Para mejorar sus aprendizaje

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?

- En mejorar las deficiencias y se presentan
de una sesión de aprendizaje

6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?

- con especialistas capacitados en los especialidades
y poder realizar proyectos donde se realice
Realizaciones de los alumnos

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

- con ejemplos de sesiones de los directivos
- y una clase q ellos demuestran de acuerdo a sus especialidades

8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

- d. ?

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?

- Que desarrollen sus habilidades y destrezas en sus especialidades y así ellos puedan desarrollar

11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?

Si, eso es muy bueno

12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?

1 vez al mes

13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?

Yo. Si en mi especialidad por q de costo q mis alumnos trabajen.

6

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?

IMPROVISADO

2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo

EN LA TEORIA.

3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?

CUAL ESFUERZO?

4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

TODOS LOS DIAS.

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?

EN NINGUNO

6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?

QUE SEAN LOS MONITORES QUE SEPAN DE LA ESPECIALIDAD

(6)

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?
PRIMERO QUE NOS CAPACITEN LOS MONITORES QUE CONOZCAN DEL TEMA.
8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?
EN TEMAS ESPECIFICOS DE LA ESPECIALIDAD.
9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?
LOS PROCESOS TECNOLOGICOS
10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?
LO MEJOR QUE PUEDAN ALCANZAR.
11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?
SI
12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?
HORARIO DE TRABAJO NORMAL
13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?
CUAL CAMBIO ?

7

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?

No tuvo conocimiento de dicha prueba.

2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo

Creo que no por que un líder te ayuda a hacer las cosas, te acompaña en este caso, uno de mis directivos.

3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?

Si pero la idea que los docentes desarrollan.

4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

Si, colaborando en las acciones de mejora.

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?

En el aspecto pedagógico (como mejorar las actividades que se plantea en el A.S.

6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?

En el proceso de nuestros A.S.

9

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

Activo y participativo.

8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

En todo lo relacionado con el aula de F.P.T.

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?

Sus habilidades cognitivas.

11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?

SI

12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación

en el horario de clase.

13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos

Demasiado tiempo mucho para los cambios.

8

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?

R= me parece muy bien- seguir incentivando a los chicos para una mejor evaluación.

2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo

R= Si es un buen líder, porq. Incentiva a los chicos a seguir para una buena evaluación.

3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?

R= Les falta un poco de gestión para capacitar al personal.

4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

R= Hago lo q. se pide siempre y cuando haya un incentivo al punto de los directivos.

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?

R= me parece una buena oportunidad así conoces nuestras fallas y mejoras.

6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?

R= me gustaría mejorar o q. mejoren en cuanto a la capacidad de ejecución.

(P)

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

R= con instrumentos virtuales.

8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

R= en el componente o capacidades o competencias
Ejecución.

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

= Ejecución de procesos.

10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?

R= una buena enseñanza en ejecución de proceso
para un mejor proyecto.

11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?

- Si claro, es una excelente alternativa
para afianzar nuestros Saberes.

12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?

R= tendría que coordinar
- Sábado me parece.

13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?

x Espero que sea real y no solo encuestas.

- encuestas es solo todos los años.

- y que trabajen junto al personal
coordinando los trabajos, haciendo trabajo
en equipo para una mejor educación.



APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?

Regular.

2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo

No - ninguna el que decir de los demás.

3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?

por su puesto

4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa

Si - -

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?

Para corregir mis errores y mejorar.

6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?

en el tema de materiales.

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?
mas seguido.
8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?
empresas + iniciación laboral
9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?
+ iniciación laboral.
10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?
tos objetivos trazados.
11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?
Si...
12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación
Martes - Jueves - en la tarde.
13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos
Si...

10

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?
CONTINUADO Y MODIFICANDO TRABAJO PRETERMINADO
A TO. SEMBOS.
2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo
SI. COMUNICATIVO. BUENA PRINCIPAL PARA CON
UN LÍDER Y ASI PODER LLEGAR A PLENO
3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos esta concentrados en la mejora de los aprendizajes?
SI.
4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa
SI. QUE SI.

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?
EN ALGUNAS DE LAS DEPENDENCIAS SI SE HECE.
6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?
QUE NOS CAPACITEN.

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?
ESTA BIEN EL ACOMPAÑAMIENTO.
8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?
TODO SOBRE MI AREA. (AREAS TECNICAS)
9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?
DE TODO UN POCO. EN ESPECIAL. COMO FORMAR EMPLEADO.
10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?
QUE TENGAN SU PROPIO NEGOCIO. EMPRESA.
11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?
si
12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?
TODOS
13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?
si

(11)

APÉNDICE D

Guía de entrevista para docentes

Objetivo

Recoger la opinión de los docentes sobre sus necesidades.

Se sugiere que responda con sinceridad.

1. ¿Cómo percibe el trabajo del equipo directivo con respecto a la prueba censal?
Ellos orientan y recomiendan a los docentes y que realicen un buen trabajo con los estudiantes para que logre la institución educativa a req
2. ¿Crees que tu directivo es un líder pedagógico, descríbelo
Yo creo que sí por que se preocupa por brindarnos capacitación, pero muchas veces Factor tiempo no permite lograrlo.
3. ¿Te parece que los esfuerzos de los directivos están concentrados en la mejora de los aprendizajes?
Claro que sí, lo que pasa es que los maestros seguimos aplicando la pedagogía tradicional
4. ¿Estas colaborando en las acciones de mejora de tu institución educativa
En la medida de mis posibilidades pues dar un poco de tiempo extra para log.

Conocimientos pedagógicos

5. ¿En qué aspectos te favorece el monitoreo?
Me permite conocer mis debilidades y fortalezas.
6. ¿Qué aspectos pedagógicos quisiera mejorar con el monitoreo?
Que me orienten sobre como aplicar procesos pedagógicos y dentro de ellos no podemos generar el conflicto cognitivo con facilidad.

7. ¿Cómo crees que debería ser el monitoreo y acompañamiento en el aula?

debe ser desde que se inicia la sesión hasta que finaliza y luego realizar una conversación con el monitor.

8. ¿En qué temas te gustaría recibir acompañamiento?

En procesos pedagógicos, en didáctica, en la relación de instrumentos de evaluación.

9. ¿Qué procesos pedagógicos le gustaría reforzar?

Los componentes metodológicos principalmente y los demás también.

10. ¿Qué esperas que logren tus estudiantes?

Que logren calificaciones en rango de 18 a 20 y que sea más responsables y estudiosos.

11. ¿Le gustaría integrar el círculo de estudios con tus colegas de especialidad?

Claro que sí buscando un espacio donde podamos participar sin interrumpir las clases, ni sacrificar el sábado o domingo.

12. ¿En qué horario y día te gustaría recibir capacitación?

En horarios de trabajo pero sin perjudicar las horas de clase.

13. ¿te sientes comprometido(a) con el cambio que proponen los directivos?

Claro que me siento comprometido por que deseo que mi colegio sea el mejor.

Resumen Anual: 2017



Nro. Pag.: 1 de 1

Fecha: 13/06/2018

Resumen por Género y Grado Académico

Institución Educativa: 0304444-0 MARISCAL OSCAR R. BENAVIDES

Nivel: Secundaria

Situación Final	TOTAL	Sub Total		PRIMERO		SEGUNDO		TERCERO		CUARTO		QUINTO	
		H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Matriculado	2457	1289	1168	326	274	271	270	251	200	221	212	220	212
Aprobado	1286	663	623	130	139	136	129	120	90	127	127	150	138
Desaprobado	224	137	87	51	26	35	25	31	20	14	11	6	5
Requieren Recuperación Pedag.	833	430	403	120	88	94	103	88	82	73	68	55	62
Retirado	63	31	32	13	12	3	7	6	6	3	4	6	3
Postergación de Evaluación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fallecidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Trasladado	51	28	23	12	9	3	6	6	2	4	2	3	4
Sin Evaluar Callao	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Resultado de prueba censal ECE nivel primaria

AÑO	COMPETENCIAS	GRADO	AÑO	NIVELES DE LOGRO		
				INICIO	PROCESO	SATISFACTORIO
2014	LECTURA	2°	ECE 2014	25.9	53.9	20.3
2015	LECTURA	2°	ECE 2014	4.8	61.2	34
2016	LECTURA	2°	ECE 2014	5.3	60.8	34
AÑO	COMPETENCIA	GRADO	AÑO	INICIO	PROCESO	SATISFACTORIO
2014	MATEMÁTICA	2°	ECE 2014	73.4	21	5.6
2015	MATEMÁTICA	2°	ECE 2014	40.7	50.7	8.6
2016	MATEMÁTICA	2°	ECE 2014	23.4	53.6	23

INFORME DE MONITOREO

I. Datos Informativos

1.1. Institución Educativa : MARISCAL OSCAR R. BENAVIDES

- 1.2. Dirección :AVENIDA MARISCAL CACERES 1459
- 1.3. Código Modular :0304444
- 1.4. Nivel :SECUNDARIA
- 1.5. Modalidad :EBR
- 1.6. UGEL :MAYNAS
- 1.7. Equipo Directivo :WAGNER GAVIRIA GARCIA .-DIRECTOR
-ROSA AZUCENA OCHOA VIGO –
SUBDIRECTORA
-KETTY VASQUEZ FLORES –
SUBDIRECTORA
-PABLO PANDURE REYES –
SUBDIRECTOR
- 1.8. AÑO LECTIVO 2018
- 1.9. BIMESTRE BIMESTRE – II

II. JUSTIFICACION

El recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro en el nivel e insumos, procesos y productos esperados, monitorear es una labor técnica. El monitoreo tiene por finalidad registrar la información relacionada con cada uno de los docentes sobre su práctica pedagógica referente a los procesos pedagógicos que implementa en el aula , para facilitar los procesos de aprendizaje de los estudiantes , y poder tomar decisiones para mejorar la enseñanza.

Así también gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes, también se debe evaluar el uso efectivo del tiempo en el aula, el uso de

herramientas pedagógicas y los materiales educativos y la gestión de un clima escolar favorable en estos aspectos se basa la ficha de monitoreo

III. LOGROS

- Los docentes realizan las jornadas de reflexión pedagógica
- Los docentes realizan la hora colegiada para intercambiar experiencias y estrategias
- Los docentes realizan el informe de los logros de aprendizaje de los estudiantes
- 100% de los docentes fueron monitoreados
- Los docentes utilizan materiales y recursos educativos
- Los docentes realizan grupos de interaprendizaje en las especialidades para reforzar el dominio del uso de las herramientas implementadas por el ministerio en los talleres

IV. DIFICULTADES

- Se ha identificado que algunos docentes tiene dificultades para generar el conflicto cognitivo.
- Se ha identificado que los docentes tienen dificultades para elaborar los instrumentos de evaluación
- Los docentes no hacen una buena distribución del tiempo en las sesiones de aprendizaje.
- Se ha identificado que los docentes tiene necesidades de capacitación en los procesos pedagógicos

- Los docentes tiene dificultades con los estudiantes que no traen sus materiales para la ejecución de los proyectos de producción en las diferentes especialidades
- Algunos estudiantes en riesgo de quedarse no asisten a las clases de reforzamiento los días sábado l

CUADRO DE RESULTADOS OBTENIDO POR LOS DOCENTES

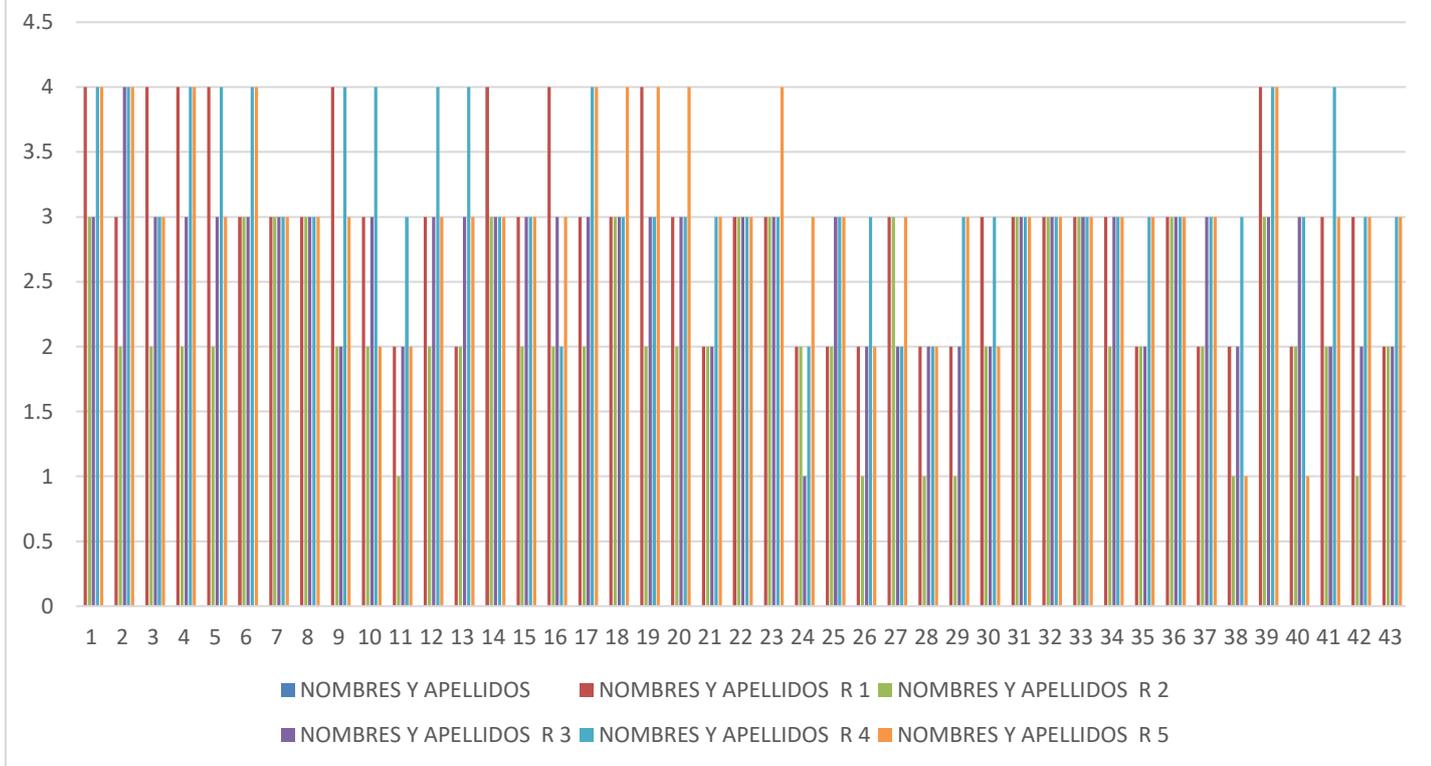
	NOMBRES Y APELLIDOS	NIVEL ALCANZADO EN CADA RUBRICA				
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
1	SANDY ALFREDO VASQUEZ ROJAS	4	3	3	4	4
2	NORMA VASQUEZ DE MOYA	3	2	4	4	4
3	CLARA ENITH NUÑEZ RAMIREZ	4	2	3	3	3
4	LEDIS MASIEL RUIZ CHOTA	4	2	3	4	4
5	NORMA MAGDALENA VAZQUEZ DE MOYA	4	2	3	4	3
6	JASMINA OROCHE SANTILLAN	3	3	3	4	4
7	ELAINA RENGIFO ESCUDER	3	3	3	3	3
8	EMILIO RUIZ VASQUEZ	3	3	3	3	3
9	MARITZA MENDOZA TAPULLIMA	4	2	2	4	3
10	MANUEL ARBILDO ANGULO	3	2	3	4	2
11	CARLOS MAGNO PAREDES CANAYO	2	1	2	3	2
12	ROY TANGO A ARBILDO	3	2	3	4	3
13	ARCADIO DOÑE BARRERA	2	2	3	4	3
14	CINTHYA FALCON FAJARDO	4	3	3	3	3
15	LITA IPUSHIMA CHAVEZ	3	2	3	3	3

16	ALICE OSPINAL LOZANO	4	2	3	2	3
17	NANCY CAMPOS ALVARADO	3	2	3	4	4
18	RUTH YLARIA GUERRA MACAYO	3	3	3	3	4
19	CLAUDIA DEL PILAR CUBAS BONIFAZ	4	2	3	3	4
20	DINA MORI CHAVEZ	3	2	3	3	4
21	SARA LOZANO RODRIGUEZ	2	2	2	3	3
22	LINDAURA MENELDEZ PAIMA	3	3	3	3	3
23	ANTHONY ARIRAMA FLORES	3	3	3	3	4
24	SANDRO CARBAJA CAHUAZA	2	2	1	2	3
25	NARA AHUANARI VELA	2	2	3	3	3
26	ONEIDA SANCHEZ ARANDA	2	1	2	3	2
27	WILLY TORRES YUMBATO	3	3	2	2	3
28	CARMEN CHISTAMA GARCIA	2	1	2	2	2
29	DORCAS DEL AGUILA RUIZ	2	1	2	3	3
30	ELIDA BELEN GARCIA MARQUEZ	3	2	2	3	2
31	SOFIA TORRES PERSOMO	3	3	3	3	3
32	NORA DEL PILAR LOPEZ DEL CASTILLO	3	3	3	3	3
33	GABRIELA RAMIREZ RIOS	3	3	3	3	3
34	MARGOT PEZO DIAZ	3	2	3	3	3
35	SENITH ZUMAETA HIDALGO	2	2	2	3	3
36	DORIA CISNEROS MACAHUACHI	3	3	3	3	3
37	GAYLY RENGIFO PANDURO	2	2	3	3	3
38	JAVIER MORI RENGIFO	2	1	2	3	1
39	JOSE LUIS SAAVEDRA PEREZ	4	3	3	4	4
40	MARINA GRANDEZ ACOSTA	2	2	3	3	1

41	OLGA FLORES TELLO	3	2	2	4	3
42	JOSE KING AREVALO GARCIA	3	1	2	3	3
43	LENDER RIOS DEL AGUILA	2	2	2	3	3

MARCELINO

GRAFICO DE RESULTADO DEL MONITOREO DE LOS DOCENTES II ETAPA



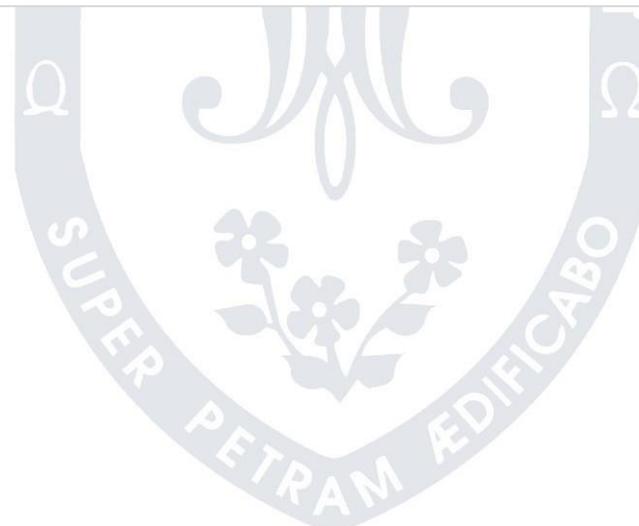
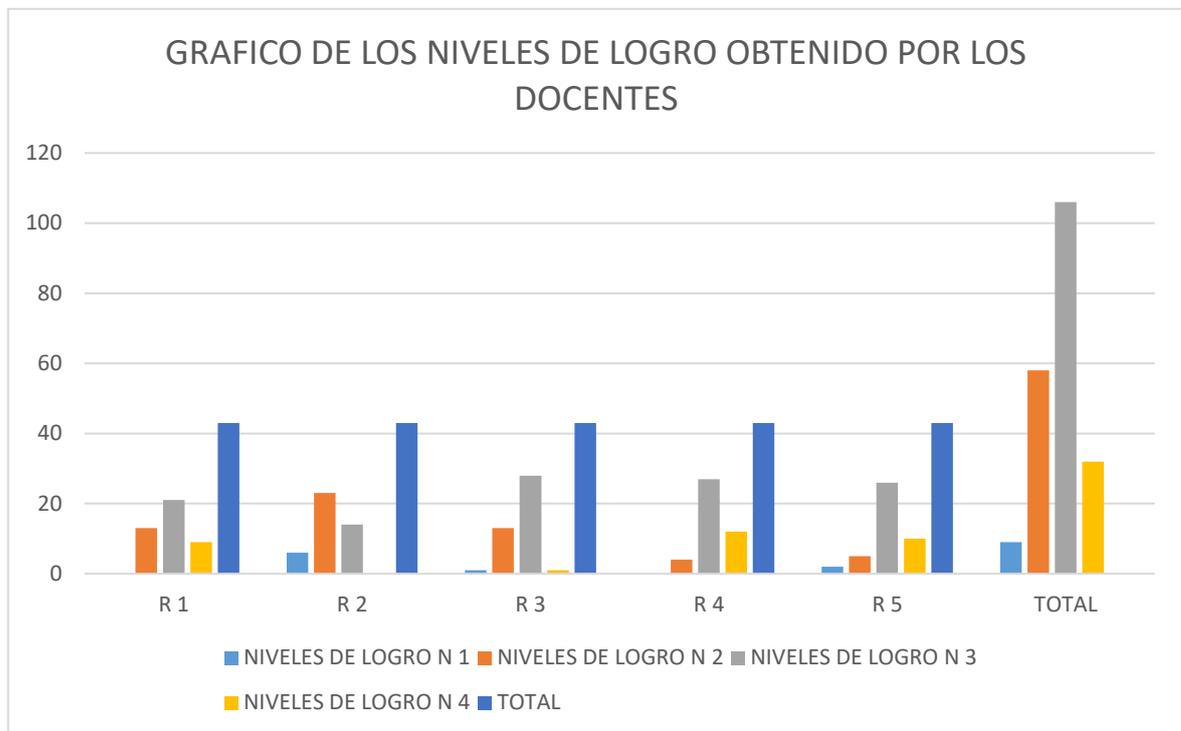
CUADRO DE NIVELES DE LOGRO OBTENIDO POR LOS DOCENTES

	NIVELES DE LOGRO				TOTAL
	N 1	N 2	N 3	N 4	

R 1	0	13	21	9	43
R 2	6	23	14	0	43
R 3	1	13	28	1	43
R 4	0	4	27	12	43
R 5	2	5	26	10	43
TOTAL	9	58	106	32	

INTERPRETACION

- En la rúbrica R1 ningún docente se ubica en el nivel 1, 13 docentes 30% se ubican en el nivel 2, 21 docentes 49% se ubican en el nivel 3, 9 docentes 21% se ubican en el nivel 4.
- En la rúbrica R2 6 docentes 14% se ubican en el nivel 1, 23 docentes 53% en el nivel 2, 14 docentes 32% en el nivel 3 0 docentes en el nivel 4.
- En la rúbrica R3 1 docente se ubica en el nivel 1, 13 docentes 30% se ubican en el nivel 2, 28 docentes 65% se ubican en el nivel 3, 1 docente 2% se ubica en el nivel 4.
- En la rúbrica 4 ningún docente se ubica en el nivel 1, 4 docentes 9% se ubican en el nivel 2, 27 docente 62% se ubican en el nivel 3 y 12 docentes 28% en el nivel 4.
- En la rúbrica 5, solo dos docentes 5% se ubican en el nivel 1, 5 docentes 12% se ubican en el nivel 2, 26 docentes 60% se ubican en el nivel 3 y 10 docentes 23% se ubican en el nivel 4



INFORME DE MONITOREO

V. Datos Informativos

1.10. Institución Educativa : MARISCAL OSCAR R. BENAVIDES

1.11. Dirección : AVENIDA MARISCAL CACERES 1459

1.12. Código Modular : 0304444

- 1.13. Nivel :SECUNDARIA
- 1.14. Modalidad :EBR
- 1.15. UGEL :MAYNAS
- 1.16. Equipo Directivo :WAGNER GAVIRIA GARCIA .-DIRECTOR
-ROSA AZUCENA OCHOA VIGO –
SUBDIRECTORA
-KETTY VASQUEZ FLORES –
SUBDIRECTORA
-PABLO PANDURE REYES –
SUBDIRECTOR
- 1.17. AÑO LECTIVO 2018
- 1.18. BIMESTRE BIMESTRE – III

VI. JUSTIFICACION

El recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro en el nivel e insumos, procesos y productos esperados, monitorear es una labor técnica. El monitoreo tiene por finalidad registrar la información relacionada con cada uno de los docentes sobre su práctica pedagógica referente a los procesos pedagógicos que implementa en el aula , para facilitar los procesos de aprendizaje de los estudiantes , y poder tomar decisiones para mejorar la enseñanza.

Así también gestionar las condiciones para la mejora de los aprendizajes, también se debe evaluar el uso efectivo del tiempo en el aula, el uso de herramientas pedagógicas y los materiales educativos y la gestión de un clima escolar favorable en estos aspectos se basa la ficha de monitoreo

VII. LOGROS

- Los docentes realizan las jornadas de reflexión pedagógica
- Los docentes realizan la hora colegiada para intercambiar experiencias y estrategias
- Los docentes realizan el informe de los logros de aprendizaje de los estudiantes
- 100% de los docentes fueron monitoreados
- Los docentes utilizan materiales y recursos educativos
- Los docentes realizan grupos de interaprendizaje en las especialidades para reforzar el dominio del uso de las herramientas implementadas por el ministerio en los talleres

VIII. DIFICULTADES

- Se ha identificado que algunos docentes tiene dificultades para generar el conflicto cognitivo.
- Se ha identificado que los docentes tienen dificultades para elaborar los instrumentos de evaluación
- Los docentes no hacen una buena distribución del tiempo en las sesiones de aprendizaje.
- Se ha identificado que los docentes tiene necesidades de capacitación en los procesos pedagógicos
- Los docentes tiene dificultades con los estudiantes que no traen sus materiales para la ejecución de los proyectos de producción en las diferentes especialidades

- Algunos estudiantes en riesgo de quedarse no asisten a las clases de reforzamiento los días sábado 1
- la retroalimentación que realizan es descriptiva y no propicia que el alumno descubra mediante la reflexión.

CUADRO DE RESULTADOS OBTENIDO POR LOS DOCENTES

N°	NOMBRES Y APELLIDOS	NIVEL ALCANZADO EN CADA RUBRICA					planificación
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	
1	SANDY ALFREDO VASQUEZ ROJAS	3	2	3	4	4	15
2	NORMA VASQUEZ DE MOYA	3	2	3	4	4	15
3	CLARA ENITH NUÑEZ RAMIREZ	3	3	3	4	4	15
4	LEDIS MASIEL RUIZ CHOTA	2	2	3	3	3	15
5	NORMA MAGDALENA VAZQUEZ DE MOYA	3	3	3	4	4	15
6	JASMINA OROCHE SANTILLAN	3	2	3	3	4	15
7	ELAINA RENGIFO ESCUDER	2	3	3	3	3	15
8	EMILIO RUIZ VASQUEZ	2	2	3	3	3	14
9	MARITZA MENDOZA TAPULLIMA	3	2	2	3	3	14
10	MANUEL ARBILDO ANGULO	2	2	3	3	3	13
11	CARLOS MAGNO PAREDES CANAYO	2	2	3	3	3	13
12	ROY TANGO A ARBILDO	3	2	3	3	3	14
13	ARCADIO DOÑE BARRERA	2	2	2	3	3	13
14	CINTHYA FALCON FAJARDO	2	2	3	3	3	14
15	LITA IPUSHIMA CHAVEZ	2	2	3	3	3	13

16	ALICE OSPINAL LOZANO	3	3	3	4	4	14
17	NANCY CAMPOS ALVARADO	3	3	3	3	3	15
18	RUTH YLARIA GUERRA MACAYO	3	3	3	3	4	13.6
19	CLAUDIA DEL PILAR CUBAS BONIFAZ	3	3	3	3	3	15
20	DINA MORI CHAVEZ	3	3	3	3	3	15
21	SARA LOZANO RODRIGUEZ	3	3	3	4	4	13
22	LINDAURA MENELDEZ PAIMA	3	2	3	3	3	13
23	ANTHONY ARIRAMA FLORES	3	2	3	3	3	14
24	SANDRO CARBAJA CAHUAZA	3	2	3	3	3	14
25	NARA AHUANARI VELA	3	2	3	3	4	15
26	ONEIDA SANCHEZ ARANDA	3	2	3	4	4	15
27	WILLY TORRES YUMBATO	3	2	3	4	4	15
28	CARMEN CHISTAMA GARCIA	2	2	3	3	3	13
29	HELIANA CURTO LOPEZ	1	2	1	1	2	13
30	ELIDA BELEN GARCIA MARQUEZ	3	2	3	3	3	14.4
31	SOFIA TORRES PERSOMO	2	2	3	2	3	15
32	NORA DEL PILAR LOPEZ DEL CASTILLO	3	3	3	2	3	13.8
33	GABRIELA RAMIREZ RIOS	3	2	2	3	3	16
34	MARGOT PEZO DIAZ	3	3	3	4	4	13.8
35	SENITH ZUMAETA HIDALGO	3	3	2	3	2	14.4
36	DORIA CISNEROS MACAHUACHI	3	3	3	4	3	14.4
37	GAYLY RENGIFO PANDURO	3	3	3	4	4	13.6
38	JAVIER MORI RENGIFO	3	1	2	4	3	14.8
39	JOSE LUIS SAAVEDRA PEREZ	4	2	3	4	4	13.8
40	MARINA GRANDEZ ACOSTA	2	2	2	4	3	7

41	OLGA FLORES TELLO	2	2	3	4	4	12.4
42	JOSE KING AREVALO GARCIA	2	1	3	4	4	12
43	LENDER RIOS DEL AGUILA	3	2	3	4	4	13.4

CUADRO DE NIVEL DE LOGRO OBTENIDO POR LOS DOCENTES EN EL II BIMESTRE -2018

	NIVELES DE LOGRO				TOTAL
	N 1	N 2	N 3	N 4	
R 1	1	14	27	1	43
R 2	1	26	16	0	43
R 3	1	6	36	0	43
R 4	1	2	23	17	43
R 5	0	2	24	17	43
TOTAL	4	50	126	35	

Interpretación

En la rúbrica R1, 62% (27) docentes se ubican en nivel 3, 32.55 (14) docentes en nivel 2, 2% (1) en el nivel 4 y 2% (1) en el nivel 1.

En la R2, 61% (26) docentes se ubican en el nivel, 37%(16) se ubican en nivel, 3 2% (1) se ubica en el nivel 1.

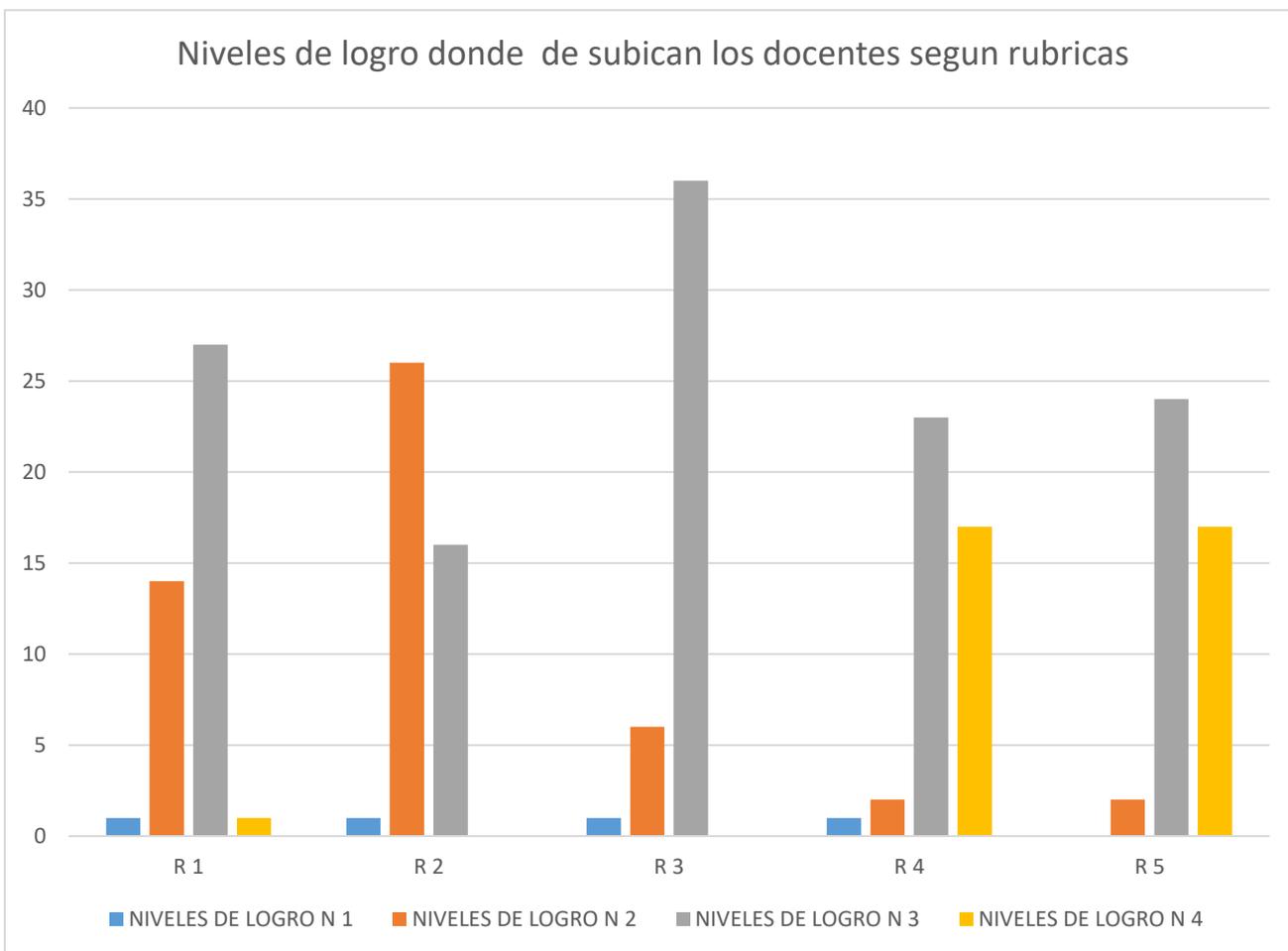
En la R3, 84 % (36) docentes se ubican en el nivel 3 14% (6) se ubican en el nivel 2, y 2% en el nivel 1.

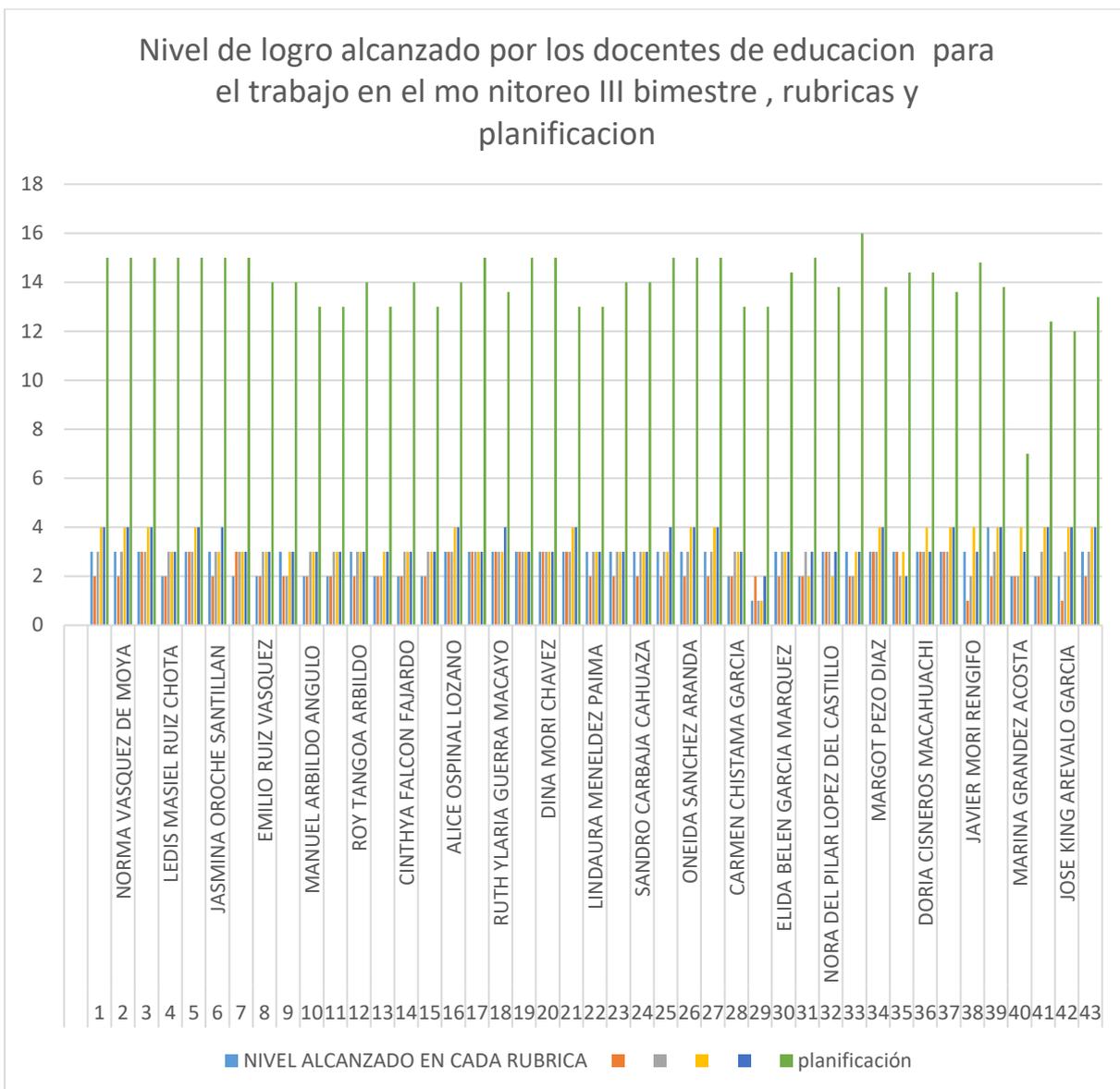
En la R4, 53% (23) docentes se ubican en el nivel 3. 40% (17) se ubican en el nivel 4, 5% (2) se ubican en el nivel 2, i el 2% en el nivel 1.

En el R5, 56% (24) docentes se ubican en el nivel 3, 40% (17) se ubican en el nivel 4, 4% (2) se ubican en el nivel 2.

Como se puede observar la mayoría de los docentes se ubican en el nivel 3 de desempeño en cuanto a las 5 rubricas. Debiendo planificar acciones para empoderar a los docentes hacía en nivel 4 de desempeño







Evidencias de las acciones reañizadas



Docentes realizando la identificación de sus fortalezas y debilidades en la elaboración de una sesión de aprendizaje del área curricular de educación para el trabajo

