



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACION DE LA
PRACTICA DOCENTE PARA MEJORAR LA GESTIÓN
CURRICULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"SAN PEDRO", DISTRITO DE CHAZUTA, PROVINCIA Y
REGIÓN SAN MARTÍN, 2018.**

AUTOR: GUILLERMINA ALEGRIA AREVÁLO

ASESOR: PEDRO JHONNY AGREDA TORRES

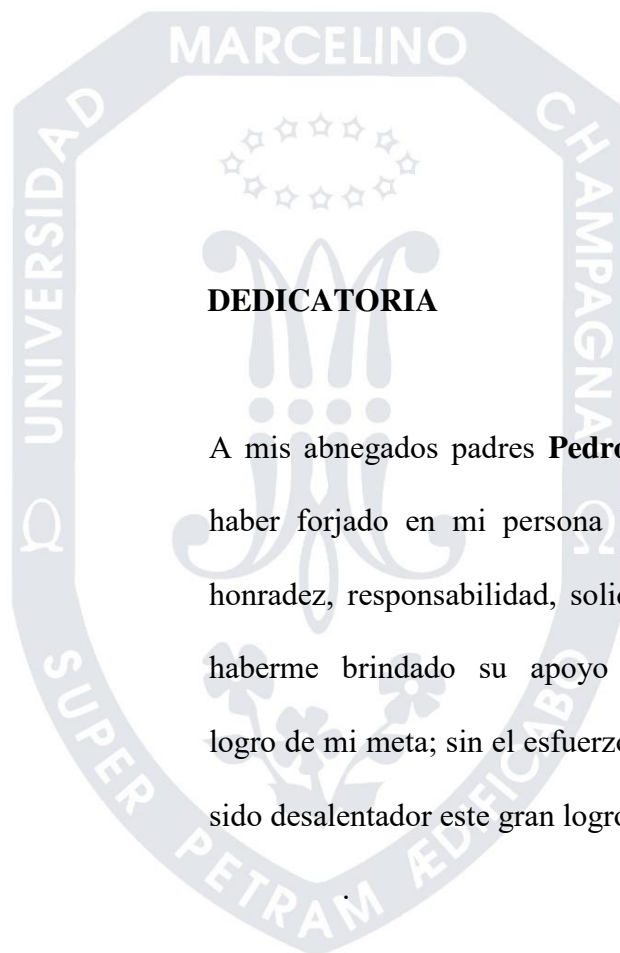
Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad
en "Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico"

CHAZUTA – SAN MARTÍN - 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación



DEDICATORIA

A mis abnegados padres **Pedro y Griselda**, por haber forjado en mi persona los valores de la honradez, responsabilidad, solidaridad, trabajo y haberme brindado su apoyo incondicional al logro de mi meta; sin el esfuerzo de ellos, hubiera sido desalentador este gran logro.

INDICE

Resumen.....	V
Presentación.	VII
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema.....	10
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	14
1.3 Formulación del problema.....	16
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	18
1.5 Justificación.....	21
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	23
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	23
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	25
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	26
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación.....	35
3.2 Diseño de investigación.....	37
.	
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción.....	39
4.1.1 Objetivos.....	40
4.1.2 Participantes.....	40
4.1.3 Acciones.....	41
4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	46
4.1.5 Recursos humanos y materiales.....	47
4.1.6 Presupuesto.....	47
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	49
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación.....	52
4.4 Validación de la propuesta.....	55
4.4.1 Resultados de validación.....	55
Referencias.....	56
Apéndices.....	57
Matriz de consistencia.....	58
Árbol de problemas.....	59
Árbol de Objetivos.....	60
Instrumento: Guía de entrevista.....	61
Evidencias de las acciones realizadas.....	62

RESUMEN

El trabajo que a continuación presento es la culminación de un proceso formativo de una segunda especialidad como menester para optar el título en gestión escolar; la motivación para desarrollar este propósito es revertir los bajos resultados en logros de aprendizaje de los estudiantes a través de un eficiente proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación del ejercicio pedagógico al docente.

El presente plan de acción titulado: ***“Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente de la institución educativa pública “San Pedro” del distrito de Chazuta provincia y región San Martín, 2018”***. Cuya finalidad es dar una propuesta de solución al problema pedagógico: ***“Inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente dificulta la gestión curricular”***; y ante esto proponemos actividades diversas que superen tal problemática, para ello planteamos como objetivo general: ***“Diseñar un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular en la institución educativa pública “San Pedro”, distrito de Chazuta, provincia y Región San Martín, 2018”***. En este plan de acción participaran la plana docente conformado por 28 profesores y 02 directivos conformado por el director y sub director.

El diseño de investigación utilizado es la: investigación acción participativa que posibilitara a los actores interactuar de manera recíproca, con la finalidad de contribuir a mejorar la práctica educativa, Los instrumentos empleados para el recojo de información consideramos el guía de entrevista, guía de observación y el cuestionario de opinión las cuales luego de ser sistematizadas, se constituyen en el soporte que muestro en el informe; de los recurrentes problemas que se presentan uno de estos es el uso limitado estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica

pedagógica. Por todo ello propongo como alternativa de solución la ***Propuesta de un Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular.***

Dentro de los referentes conceptuales y teóricos puedo mencionar como ineludible “El liderazgo” ya que juega un papel preponderante en la buena puesta en práctica de determinadas innovaciones, e influye en las expectativas y compromiso que los miembros tienen acerca de los fines de la organización”. También el liderazgo directivo permite “identificar, consensuar y establecer metas claras, estimular y desarrollar un clima de colegialidad, contribuir al desarrollo profesional de sus profesores, e incrementar la capacidad de la institución para resolver sus problemas”

Al ser abordado este plan académico se estaría logrando fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes y por ende en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje; por lo que puedo corroborar como lección asimilada, que el desempeño docente en una institución educativa se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más en la conducción. La utilidad de este plan de acción radica en que es un instrumento que nos va encaminar hacia el logro de nuestros objetivos a través de acciones delineadas a tareas concretas para el logro del objetivo general.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo académico denominado plan de acción tiene como **objetivo general:** *“Diseñar un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular en nuestra institución educativa pública “San Pedro”*; esto se designó por lo que la institución presenta bajos resultados en logros de aprendizaje y por ello se requiere revertirlos, por ello priorizamos la gestión del MAE en la práctica docente para así garantizar una eficaz conducción del proceso de aprendizaje de los estudiantes así como los docentes puedan compartir experiencias con la intención de mejorar la práctica del docente.

El presente plan de acción tiene como **propósito:** *contribuir a mejorar la gestión directiva a partir de la aplicación y la buena práctica de esta*, para el logro del objetivo general así como del propósito trazamos los **objetivos** siguientes:

Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica; Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica y formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo. Dicho plan de acción está proyectado para 10 meses calendarios de marzo a diciembre del 2019. El interés por ejecutar este plan de acción se debe al tesón de querer fortalecer el desempeño docente en su labor pedagógica con los estudiantes. Y el tipo de investigación que se empleara es; Investigación Acción Participativa que es un método de estudio y acción de tipo cualitativo que busca obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas basadas en la participación del propio colectivo.

El presente Plan de Acción contiene 4 capítulos; cada capítulo abarca cierto aspecto, estos son: la identificación del problema, referentes conceptuales y experiencias anteriores, método y Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación; Esperamos que el presente trabajo Académico (Plan de Acción) sirva de ayuda a nuestros estudiantes, docentes y a la comunidad en general y constituya un medio alternativo de resolución de problemas del proceso educativo de gestión escolar y liderazgo pedagógico.

En el **primer capítulo**; se muestra la identificación del problema, donde se enmarca la contextualización de la problemática y aspectos relevantes de la Institución educativa, como también se realiza la formulación del problema y proponemos alternativa de solución.

En el **segundo capítulo**; se expone los referentes conceptuales que sustentan el presente plan de acción y sobre las experiencias similares a la misma en el ámbito nacional e internacional.

En el **tercer capítulo**, tiene que ver con el método, se explica el tipo de investigación su diseño de estudio.

El **cuarto capítulo** está referido a la propuesta, el diseño, implementación y plan de monitoreo de la propuesta. Asimismo, se considera importante en esta sección las técnicas e instrumentos así como la validación como proceso y resultados a través del criterio de especialistas.

El trabajo académico finaliza con la presentación de las referencias bibliográficas y apéndices: matriz de consistencia, árbol de problemas, árbol de objetivos y técnicas e instrumentos.

La elaboración del Plan de Acción ha sido una experiencia muy exigente y gratificante a la vez, donde se ha tenido que sacrificar tiempo de descanso y de compartir con la

familia; sin embargo, a través de los diferentes módulos y actividades desarrolladas se ha fortalecido mi capacidad personal en la cual personalmente aspiro llegar a ser un verdadero líder pedagógico. Siendo mi expectativa la aprobación de mi producto final y concluir la segunda especialidad con mi certificación.

Por lo que pongo a disposición el presente plan de acción como experiencia exitosa y buenas prácticas y seguro de contribuir y reforzar los conceptos sobre la gestión pedagógica de la institución educativa, se sugiere revisar y proponer y una posterior complementación de este trabajo académico.



CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa “San Pedro” está ubicada en el jirón Sargento Lores - 3era Cuadra del distrito de Chazuta, Provincia y región San Martín; a 45 km de la ciudad de Tarapoto. Se encuentra ubicada en el margen izquierdo del río Huallaga, colinda con radio estación Chazuta y a 50 mts de distancia de la institución educativa N° 101 “Luis Alvarado Bartra”, el local de la Institución Educativa es propio de 02 plantas de material noble, cuenta con los siguientes ambientes; 02 oficinas: dirección y secretaria, 01 sala de profesores, 01 biblioteca, 01 sala de computo, 01 laboratorio, 10 aulas, 03 servicios higiénicos, 01 auditorium, 01 losa deportiva y 04 quioscos de madera y 01 almacén.

Actualmente, la Institución Educativa brinda el servicio educativo en el nivel secundario en la modalidad de menores, con una población de 670 estudiantes 28 docentes de los cuales 20 son nombrados y 08 contratados, 02 directivos, 03 administrativos y 02 auxiliares en educación; la institución educativa cuenta con 20 secciones en los 5 grados del primero al quinto. Asimismo, la Institución Educativa está organizada a través de 04 estamentos el consejo educativo institucional (CONEI), la asociación de padres de familia (APAFA), el municipio escolar (ME), la plana docente, administrativa y directiva. Como oportunidades tenemos: buena coordinación con las autoridades del distrito como el alcalde, el gobernador, juez de paz, comisario de la PNP y líderes de la comunidad en quienes encontramos su

disponibilidad de participación con nuestra institución a través de alianzas estratégicas, todas estas alianzas obviamente son importantes para la generación de mejoras en la I.E. en favor de los aprendizajes de los estudiantes y de la población para mejorar su calidad de vida.

En el presente año el distrito de Chazuta, provincia de San Martín cuenta con una población de 9497 habitantes incluyendo sus caseríos o comunidades nativas, como son Santa Rosa de Chipaota, Tununtunumba, Cumbasino, Canayo, Shilcayo, Curiyacu, Yuracyacu, Achinamisa, y otros; por lo que también hay inmigrantes provenientes de las regiones vecinas de Cajamarca Amazonas.

La principal actividad económica es la agricultura con la producción de cacao, plátano, maíz, yuca, frejol por poseer tierras fértiles para la siembra de estos y otros productos, la condición social de la población es humilde y su condición económica es de pobreza y pobreza extrema, en cuanto a su nivel cultural es bajo ya que el mayor porcentaje de los pobladores son personas sin estudios o con estudios primario y secundario incompleto. Presenta algunos problemas sociales como el excesivo consumo de bebidas alcohólicas, embarazo adolescente y la existencia de hogares disfuncionales. Cuenta con el servicio de luz eléctrica, agua, red de desagüe, tiene acceso a los medios de comunicación como la radio, la televisión, celular e internet móvil.

La relación con los padres de familia es cordial con trato alturado tanto con los docentes, administrativos, las demandas y expectativas de la localidad están centradas en una nueva cultura escolar centrada en el desarrollo de sus integrantes y la mejora continua de la institución educativa.

Finalmente, debemos mencionar que la Institución Educativa presenta como fortalezas; contar con la totalidad de docentes con título pedagógico, poseer infraestructura de material noble y aulas cómodamente acondicionadas, existencia de material bibliográfico en la biblioteca, Centro de Recursos Tecnológicos (CRT) con equipo digital multimedia; también podríamos mencionar aspectos valorativos como la comunicación asertiva, la toma de decisiones democráticas, la disciplina reflexiva, etc.

El trabajo académico aborda el problema del inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente, que impide que se fortalezca la gestión curricular, porque se observa escasa calidad de la enseñanza y el aprendizaje. Esta problemática afecta el compromiso de la gestión escolar 1. *“Progreso anual de los aprendizajes”* pero al mismo tiempo, asiste la oportunidad de proponer soluciones conforme establece el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2014) en el Marco del Buen Desempeño Directivo. Dominio 2. Gestión de los procesos pedagógicos, otorga responsabilidad al directivo de *“la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”* y le faculta la competencia 5 de *“promover y liderar una comunidad de aprendizaje, basadas en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizajes”*; asimismo, le otorga la competencia 6; que le responsabiliza *“gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizajes”*.

Asimismo, la propuesta está sustentada en las dimensiones 3 y 4 del liderazgo pedagógico eficaz, Planteadas por **(Robinson 2008)** citado en el Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Módulo 6. Primer Fascículo. MINEDU, 2016.p.7) precisando que la dimensión 3; sostiene la acción “*Planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo*” y la dimensión 4. Sostiene que el líder pedagógico debe “*promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes*”. En tal sentido, la evaluación de la enseñanza debe realizarse mediante visitas regulares al aula, reflexionar con el personal sobre la enseñanza, ofrecer retroalimentación formativa a sus necesidades, revisar el currículo para diversificarlo y monitorear sistemáticamente el progreso de los docentes.

Además identificamos como fortalezas: docentes con título pedagógico en su totalidad motivados y predispuestos a participar, padres de familia asumen su rol con responsabilidad, biblioteca con textos y material educativa e infraestructura moderna y como oportunidades: la buena coordinación con las autoridades de la localidad en los cuales encontramos su disponibilidad de participación en la institución y las alianzas estratégicas que se hacen con instituciones gubernamentales como la municipalidad distrital y provincial, la micro red de salud con su aporte del control nutricional y de salubridad de toda la comunidad educativa, la policía nacional del Perú que nos apoyan con material humano para charlas y concientización a los estudiantes, como también podemos mencionar a las entidades no gubernamentales como son las ONG que nos brindan apoyo con herramientas e insumos para algunas actividades. Todas estas alianzas obviamente son importantes para el desarrollo eficiente de las acciones educativas.

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 “San Pedro” del distrito de Chazuta, podemos mencionar: La problemática de estudio se estableció luego de haber verificado con la comunidad educativa los resultados de las evaluaciones censales de estudiantes (ECE) y los resultados de la eficiencia pedagógica de las actas finales de evaluación de los últimos años así como también en el proceso de monitoreo y acompañamiento ejecutado a los docentes y que estos resultados están directamente ligados con el logro de los aprendizajes de la cual se pudo constatar que un inadecuado e ineficiente proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente afectan directamente al logro de aprendizajes en los estudiantes. Habiéndose determinado como las **causas:** limitada estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, Escasa planificación del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica. Escasas estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo. Y que todo ello repercute en **consecuencias** como: Docentes con prácticas de enseñanza tradicional, Inadecuada planificación curricular sin tener en cuenta una secuencia metodológica, Docentes que no desarrollan competencias en los estudiantes.

Habiéndonos reunido en varias ocasiones la comunidad educativa se determinó la situación problemática: “Inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la

práctica docente dificulta la gestión curricular en la institución educativa pública de Chazuta – San Martín, 2018”. Para ello se utilizó la chakana, como instrumento de análisis y priorización de problemática.

Los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de evaluación se encuentran en nivel proceso, puesto que se tiene dificultades para para realizar su planificación y ejecución curricular teniendo en cuenta el enfoque por competencias, empleo de estrategias metodológicas y en la elaboración de medios y *recursos* didácticos; Esto se debe a que no ha realizado un trabajo colegiado, no tiene claro el enfoque propuesto, no hay un eficiente monitoreo y acompañamiento.

De lo que podemos arribar algunas **conclusiones:** El diagnóstico es el paso inicial, principal y fundamental para identificar los problemas que afectan el logro de aprendizaje de los estudiantes, en ese sentido el trabajo colaborativo y en equipo es de vital importancia en la construcción de instrumentos que permitan recoger información valiosa; Es imprescindible empoderar a los docentes y establecer una cultura evaluativa, en ese sentido es importante que conozcan la estructura y los ítems que presenta el instrumento de monitoreo a fin de romper paradigmas sobre evaluación. La elaboración de los instrumentos evaluativos del desempeño docente debe ser de pleno conocimiento de estos para revertir las creencias que tienen que es de carácter punitivo ya que permitirá motivar a los docentes a ser sujetos activos de cambio. Para que el desempeño profesional del docente eleve aún más sus niveles, es necesario efectuar un adecuado y eficiente proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente buscando lograr los estándares nacionales.

Para poder analizar con más precisión esta problemática se recurrió a la técnica de la *entrevista*, para lo cual se ha elaborado una *Guía de entrevista*, el que ha sido aplicado a los docentes de la Institución Educativa; luego del recojo de información, se realizó el análisis e interpretación, teniendo en cuenta las categorías organizadas, sustentada en el referente teórico correspondiente, llegando a las siguientes conclusiones:

- a. Los docentes de la comunidad educativa conocen muy poco sobre estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico y no expresan su importancia.
- b. En la planificación del tiempo, el docente manifiesta que ésta no está adecuadamente distribuida por la gestión directiva y está ni se dedica tiempo al monitoreo y acompañamiento. así mismo consideran que la gestión debe realizar estrategias de acompañamiento pedagógico, ya que podría ayudarlos en su labor.
- c. En el Trabajo Colegiado, los docentes consideran muy importante porque fortalecería sus capacidades pedagógicas al intercambiar experiencias; sin embargo, no saben distinguir adecuadamente cómo sería ese trabajo colegiado.

Por lo sustentado, presento el problema de este plan de acción: *“Inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente dificulta la gestión curricular en la institución educativa pública de Chazuta – San Martín, 2018”*, y que se arribó con el consenso de la comunidad educativa en talleres periódicos.

1.3 Formulación del problema

A través del análisis del diagnóstico sobre la gestión de los procesos se identificó el problema central, “inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica pedagógica de los docentes, impide fortalecer la gestión curricular. La

representación gráfica del árbol de problemas permitió identificar sus causas; en esta correlación de ideas, planteamos la interrogante a investigar: **¿De qué manera el adecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente, fortalece la gestión curricular en la institución educativa pública “San Pedro” distrito de Chazuta - Región San Martín?**

Para efectos del presente trabajo académico, se ha realizado el análisis a través de la técnica del árbol de problemas, para determinar las causas y efectos; por lo que se han logrado identificar las siguientes:

Una de las causas que se ha identificado es que existen docentes tradicionalistas, los que utilizan metodologías tradicionales, demostrando desinterés por capacitarse e improvisando sus sesiones de aprendizaje ya que existe el desconocimiento de nuevas estrategias, procesos pedagógicos y enfoque por competencias que deben ser utilizadas para un mejor aprendizaje, esta causa se relaciona con el factor de gestión del currículo y tiene como efectos sesiones de aprendizaje poco significativas para los estudiantes.

Otra de las causas consideradas en el árbol de problemas es la deficiente planificación curricular que algunos profesores de la institución aun realizan, donde lo organizan los contenidos sin tener en cuenta las capacidades y competencias. Cuyo efecto de ello es que origina poca significatividad de los aprendizajes y desarticulación del enfoque por competencias.

Una tercera son las escasas estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo; ya que al no establecerse no ha permitido organizar la labor docente e identificar los avances y dificultades al logro de los propósitos.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia como **fortalezas**: docentes con título pedagógico en su totalidad motivados y predispuestos a participar, padres de familia asumen su rol con responsabilidad, biblioteca con textos y material educativa e infraestructura moderna y como **oportunidades**: la buena coordinación con las autoridades de la localidad en los cuales encontramos su disponibilidad de participación en la institución y las alianzas estratégicas que se hacen con instituciones como la municipalidad distrital, la micro red de salud con su aporte a la salubridad, la policía nacional del Perú que nos apoyan con material humano para charlas y concientización a los estudiantes, como también podemos mencionar a las entidades no gubernamentales que nos brindan apoyo con herramientas e insumos. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta que permitirá dar solución al problema priorizado a través de la implementación del Plan de Acción que tendrá efectos positivos en la mejora del liderazgo pedagógico, pero además trascendiendo a contribuir al desarrollo de la localidad y la región.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada “Inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente dificulta la gestión curricular de la institución educativa pública “San Pedro” distrito de Chazuta provincia y región San Martín, 2018”. se ha determinado como alternativa más pertinente y viable. ***Propuesta de un Plan de monitoreo,***

acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular. Esta correspondencia requiere ser observada en función de las causas, objetivos, dimensiones y acciones, detallada en la siguiente tabla:

Tabla N° 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Limitada estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica	OE1. Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica	Gestión Curricular	A1.1. Taller para sensibilización sobre el MAE y los instrumento de recojo de información. A1.2. Reunión colegiada para empoderar a los docentes sobre las estrategias de monitoreo que se aplicarán. A1.3. Socialización del plan MAE.
Escasa planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.	OE2. Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.	MAE	A2.1. Reunión de sensibilización para dedicar tiempo al acompañamiento pedagógico. A2.2. Reunión de evaluación del tiempo destinado al acompañamiento pedagógico. A2.3. Organización de visitas al aula para monitorear y acompañar.
Limitadas estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo	OE3. Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo	MAE	A3.1. Reunión para establecer cronograma, metas e indicadores de las reuniones de trabajo colegiado. A3.2. Organización del trabajo colegiado para el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre docentes A3.3. Monitoreo y acompañamiento del trabajo colegiado.

Esta propuesta está impulsada desde los postulados teóricos del *liderazgo pedagógico* del directivo y de los maestros, facultada como prácticas del liderazgo eficaz planteada por Bolívar (2010) citado en el MBD Directivo. (Minedu, 2014.p.17) en la dimensión 3. “Planificación, *coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo*” en tanto debe planificar visitas al aula para evaluar la enseñanza; asimismo, con la dimensión 4. “*Promoción y participación en el aprendizaje y el desarrollo profesional del profesorado*” por lo que debe promover la formación continua del docente en el seno de la escuela.

Lo que propongo a través de la alternativa de solución es un diagnóstico de la **situación del contexto** a fin de identificar debilidades, fortalezas y oportunidades que permita enfocar la problemática de manera global, correlacionada e interdependiente y que las actividades y procesos que se implementen tengan coherencia y relación a la logro de nuestra visión institucional con la participación democrática de todos los actores educativos dentro de un clima favorable orientado al logro de las metas de aprendizaje.

La alternativa de solución que planteo requiere la *participación* de diversos *actores educativos*; así el equipo directivo implementa las actividades de sensibilización, reflexión, orientación, planificación, organización, monitoreo y evaluación de los planes. La participación de los docentes es imprescindible, pues son ellos quienes ejecutan las innovaciones y cambios en su práctica pedagógica, conforman círculos de interaprendizaje, participan de pasantías, se acompañan entre pares y evalúan su desempeño. Los estudiantes comparten sus necesidades, demandas y expectativas de aprendizaje, permiten verificar los resultados que obtienen para reajustar los

procesos. Los padres de familia hacen conocer sus demandas y apoyan con la formación moral de sus hijos y evaluación del desempeño docente. Los profesionales externos son de gran apoyo.

Los riesgos que puede presentar desarrollar la alternativa de solución puede estar situada en que algunos docentes tengan una actitud reacia al cambio, también los escasos recursos económicos que cuenta a I.E pueden generar limitaciones en la implementación de la alternativa de solución.

1.5 Justificación

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

Justificación práctica.

La importancia de esta investigación acción es que se realiza en el mismo ejercicio de la docencia, en práctica pedagógica del desarrollo de la enseñanza, es a partir de, que se pretende mejorar la práctica docente, ofreciendo asistencia técnica y asesoría pedagógica para fortalecer las competencias del docente, para la implementación adecuada del currículo, para la mejora de las interacciones pedagógicas y para logro de los aprendizaje en los estudiantes; gestionado desde las prácticas eficaces de liderazgo pedagógico distributivo.

Justificación metodológica.

La investigación cualitativa propone el estudio de una situación problemática social, su método está aplicada en la realidad educativa; desde el aula lleva a cabo la investigación acción participativa; aporta elementos reales del contexto de manera objetiva, mediante la aplicación de la entrevista, se enfoca en el conocimiento y el

desempeño de los docentes, recogiendo información importante, los analiza en todo el proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación y lo referencia de manera descriptiva; concluye en generalizaciones y recomienda el cambio de actitudes y comportamientos de los participantes respecto del objeto de investigación.

Justificación social.

La eficiente gestión del monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente, debe garantizar la mejora de la calidad de los procesos de enseñanza y el logro de los aprendizajes, ello, debe permitir mejorar la valoración de la carrera magisterial por parte de la sociedad; además, mejorar la participación y compromiso de los padres de familia y la comunidad en el quehacer educativo; y debe mejorar el nivel socio cultural de la comunidad educativa a largo plazo, en tanto sea una necesidad y demanda del territorio.

CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

Habiendo la necesidad de obtener información sobre los antecedentes relacionados al Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación se consultó principalmente en el repositorio confiables UCV, PUCP, UMCH, UPCH, UNAS y las bases de datos studylib.es, escribd.com, docslides.us; en el presente año 2018; por lo que muestra un resultado de setenta y seis mil cien (76, 100) trabajos relacionados al tema Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica pedagógica; tanto como el estudio de **Ferro. 2017. El Desempeño Directivo y acompañamiento pedagógico** y de **Pacheco 2016; el acompañamiento pedagógico de los Directores y el Desempeño Laboral de los Docentes** se encontró dos mil setecientos cincuenta (2750) artículos relacionados a este tema en ámbito nacional.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Ferro (2017). Lima. Tesis. “Desempeño Directivo y acompañamiento pedagógico en la IE N° 1179 – Tomás Alva Edison. San Juan de Lurigancho” el estudio presenta el objetivo general, determinar la relación que existe entre desempeño directivo y acompañamiento pedagógico; se guió bajo un diseño cualitativo, descriptivo correlacional, utilizó la escala Likert para la medición del desempeño directivo y acompañamiento pedagógico; fue dirigida a 38 profesores de educación primaria, postula conclusiones como: existe correlación positiva directa

muy alta entre desempeño directivo y acompañamiento pedagógico, existe correlación positiva directa moderada entre actitud crítica de los docentes y el acompañamiento pedagógico; y, existe correlación positiva directa moderada entre evaluación de los recursos educativos, el dominio tecnológico de los docentes y el acompañamiento pedagógico del directivo.

Pacheco (2016). Arequipa. Tesis. “**El acompañamiento pedagógico de los Directores y el Desempeño Laboral de los Docentes de las instituciones educativas de educación primaria del Distrito de José Luis Bustamante y Rivero. Arequipa**”. El objetivo general fue determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes, utilizó el diseño de investigación cualitativa con un esquema correlacional. Aplicó tests de acompañamiento y desempeño, su muestra una directora y setenta y nueve docentes de educación primaria; conclusiones: La existencia de la relación de niveles altos entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes; Los Directores tienen el 67% de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, demuestra logro de dominios y competencias y desempeños en el Marco del Buen Desempeño del Directivo; y demuestran capacidades para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela; Los profesores tienen un 72% de nivel alto en el desempeño laboral y logran los dominios, competencias y desempeños en el Marco del Buen Desempeño del Docente, demuestran que la dirección del proceso de aprendizaje es adecuada para los estudiantes; sosteniendo que la Correlación de Person, es positiva alta y significativa

entre el acompañamiento pedagógico de los Directores y el desempeño laboral de los docentes.

2.1.2 Antecedentes internacionales

La revisión del estudio internacional mediante google académico y las bases de datos de studylib.es, determinó que la investigación de **Ortiz y Soza. (2014). Nicaragua. “Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar”** establece que existen dos mil doscientos cuarenta estudios similares referidos al tema de estudio.

A continuación, se describe el antecedente a nivel internacional.

Ortiz y Soza. (2014). Nicaragua. Tesis. “Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar “Enmanuel Mongalo y Rubio” departamento de Managua- Nicaragua”. Tiene como objetivos generales. Valorar las formas de acompañamiento pedagógico que realiza el equipo de dirección y su incidencia en el desempeño de los docentes; así como, Diseñar un Plan de Capacitación de Acompañamiento Pedagógico, dirigido al equipo de dirección para elevar la calidad del desempeño del docente en función de la calidad del proceso enseñanza aprendizaje. El tipo de investigación se desarrolló dentro del enfoque Retrospectivo y Prospectivo, aplicada a un esquema correlacional, los instrumentos utilizados fueron la entrevista, la encuesta y la revisión documental, se aplicó a una directora, a seis docentes y a treinta y cinco estudiantes; las conclusiones: El acompañamiento que brinda la directora y el inspector, han tenido efectos positivos en el proceso de enseñanza aprendizaje, con relación al aspecto metodológico,

relaciones humanas afectivas, retroalimentación y rendimiento académico de los estudiantes.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Los referentes conceptuales tomados en cuenta en el presente plan de acción, se ha considerado:

Según el Liderazgo pedagógico de Viviane Robinson en su cuarta dimensión nos manifiesta: el Líder Pedagógico debe Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores. Esto quiere decir que el Director tiene que ser partícipe del proceso de aprendizaje de los estudiantes a través de la mejora del desempeño del docente.

Según el MBDD, Dominio 2 competencia 6 desempeños 20 y 21 nos manifiesta que el directivo: “Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas”.

“Monitorea y orienta el proceso de evaluación de los aprendizajes a partir de criterios claros y coherentes con los aprendizajes que se desean lograr, asegurando la comunicación oportuna de los resultados y la implementación de acciones de mejora”.

Según fascículo 1 del plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo, manifiesta respecto a la competencia del directivo: Diseña y planifica alternativas de solución ante problemas priorizados, a partir del análisis de la realidad de su institución educativa, del contexto, las políticas y normatividad vigente;

haciendo uso óptimo de los recursos y a su alcance; y responsabilizándose por los resultados de aprendizaje.

Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente. Esta parte especificará y desglosará algunos temas relacionados al monitoreo, acompañamiento y evaluación pedagógica; siendo así tenemos:

a) Monitoreo Pedagógico:

Es el primer momento del MAE, consiste en el seguimiento, registro y análisis oportuno de los proceso enseñanza - aprendizaje y sus factores asociados, todo ello refiere para la toma de decisiones estratégicas sobre la base de análisis del entorno y observación del avance y/o cumplimiento de los objetivos educativos.

a.1. Importancia del Monitoreo pedagógico.

Al hablar del porqué de la importancia del monitoreo pedagógico es citar sus diversos desafíos el cual enfrenta, por decir algunos: **Contribuir con el desarrollo docente**, es decir brindar, el espejo o imagen de sí mismo de lo que está haciendo con errores y aciertos; **mejorar la motivación y compromiso de los docentes**, oportunidad que se abre para que el Director pueda involucrar su participación y compromiso en el docente con “felicitaciones y elogios de amigos” de resaltar los aciertos de su labor y dar el Reconocimiento oportuno; **Contribuir a la formación integral del estudiante**, porque ayudará a la consolidación de los procesos pedagógicos, mejorar el rendimiento académico de los estudiantes y de la calidad educativa dentro de la I.E; no está demás decir que todos los ejes en los cuales radica la importancia del monitoreo se complementarán con la participación de la comunidad educativa dentro del su rol participativo.

a.2. Características del Monitoreo pedagógico.

Para la efectividad del monitoreo deberán reunir las siguientes características:

Sistemático y pertinente: Supone un seguimiento secuencial y organizado a cada docente a partir de caracterizar las fortalezas y las debilidades de la práctica pedagógica de cada docente.

Flexible y gradual: Propone distintas alternativas para apoyar a los docentes.

Formativa, motivadora y participativa: Promueve el crecimiento profesional del docente generando espacios de reflexión y de mejora continua. Asimismo, promueve el intercambio de experiencias y trabajo colaborativo en un marco de confianza y respeto.

Permanente e integral: Acompaña al docente durante el desarrollo de los procesos pedagógicos: planificación, ejecución (implementación de las rutas) y evaluación curricular de modo continuo.

a.3. Estrategias del monitoreo pedagógico.

Para que se pueda realizar un monitoreo efectivo el Director debe utilizar diversas estrategias; siendo las más sugeridas: Visitas al aula, observación entre pares, círculos de interaprendizaje, jornadas de autoformación docente, aulas abiertas. Sin embargo, a razón de nuestra investigación hemos decidido utilizar la estrategia de Visitas al aula, y como una estrategia alternativa también se utilizará la autogestión.

Visita al aula. Esta estrategia consiste en visitar las aulas en el desarrollo de las sesiones del docente con la intención de levantar información, registrarla, y tras el análisis y reflexión correspondiente dar una asesoría personalizada, finalizando en asunción de compromisos por parte del docente monitoreado; tiene como propósito:

Identificar fortalezas y debilidades de la práctica docente in situ. Así como contar con información confiable y oportuna y prestar ayuda pedagógica para el mejoramiento de los desempeños docentes y elevar el nivel de logro de los aprendizajes”.

Autogestión. Consiste en que el propio docente es quien realiza la evaluación de su desempeño según los indicadores propuestos para determinar el nivel o niveles alcanzados o los que le falta alcanzar para el logro de una buena práctica pedagógica, para ello utilizará como instrumento una propia grabación de su clase para realizar su análisis correspondiente de acuerdo a los indicadores del monitoreo.

a.4. Instrumentos del Monitoreo pedagógico.

Los instrumentos que se pueden emplear para el recojo de información y que permitan verificar las dificultades y fortalezas del proceso de enseñanza de los docentes pueden ser:

Ficha de observación. Este instrumento permite el registro de las acciones pedagógicas observadas durante la visita al aula. La ficha contempla los siguientes aspectos: programación curricular de aula, uso efectivo del tiempo, uso adecuado de las estrategias de aprendizaje de la resolución de problemas, uso de los recursos y materiales educativos y clima del aula.

Cuaderno de campo. Es un block de notas en el que se anotan de manera detallada observaciones, información y reflexiones que se suscitan durante la visita al aula. Permite el registro de aspectos de aprendizaje, de evaluación, de desempeño docente, de relaciones interpersonales que ocurren en el aula en un periodo determinado de tiempo. También se puede incluir dibujos, bocetos o esquemas.

b) Acompañamiento Pedagógico:

Se define como el proceso de asesorar a los docentes para la mejora de la calidad de sus prácticas pedagógicas y de gestión, en sus propios centros educativos y a partir de la evaluación cotidiana de su propia experiencia en función de lograr mayores niveles de rendimiento en los estudiantes.

b.1. Propósitos del acompañamiento pedagógico

- Fortalecer al docente en su desempeño en el aula.
- Contribuir en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.
- Crear espacios de reflexión, coevaluación y mejora permanente de la práctica pedagógica.

b.2. Principios del acompañamiento:

Humanista, ya que se centra en el desarrollo de las capacidades y actitudes del docente acompañado, orientadas al mejoramiento de su desempeño.

Integrador, ya que observa, analiza y retroalimenta todas las dimensiones del quehacer educativo del docente acompañado, contextualizado al entorno institucional.

Valorativo, ya que destaca los aspectos positivos del docente acompañado y motiva su crecimiento personal y profesional.

b.3. Perfil del Acompañante Pedagógico

Las características básicas de perfil del Acompañante pedagógico, son las siguientes:

- El acompañante pedagógico concibe la acción de monitoreo como un servicio de apoyo y orientación al docente acompañado.
- Sabe trabajar en equipo, reconociendo sus propios errores y acogiendo las sugerencias y aportes de los demás.

- Posee habilidades comunicativas y sociales favorables para la interacción positiva con los actores educativos, se expresa con claridad, empatía y prudencia.
- Promueve a los demás, estimulando y reconociendo permanentemente la innovación y las buenas prácticas pedagógicas durante el proceso, así como los óptimos resultados.
- Posee capacidad para verificar el avance en la ejecución de metas, la adecuada utilización de recursos y la consecución de los objetivos planteados en su plan de acción.
- Está en actualización, capacitación y especialización permanente.
- Maneja la tecnología curricular, las corrientes pedagógicas contemporáneas y las teorías del aprendizaje que sustentan los principios psicopedagógicos de los currículos nacionales oficiales; así como las disposiciones técnico –normativas vigentes, emanadas por el Ministerio de Educación.
- Promueve el respeto a los derechos de los niños y niñas, adolescentes y jóvenes a una educación de calidad; la justicia y la solidaridad.
- Es responsable y firme en hacer que los demás asuman sus responsabilidades, con lo cual salvaguarda los intereses y necesidades de formación integral de los estudiantes.
- Posee convicción por la cooperación y la suma de esfuerzos.

b.4. Fases del acompañamiento pedagógico

- Observación en aula.
- Reflexión conjunta
- Retroalimentación

- Modelaje y Nueva practica

c) Evaluación del desempeño docente.

Esta evaluación de la práctica docente debe tener un carácter formativo, es imprescindible que se entienda de esta manera a fin de que promueva un armonioso clima institucional y pueda utilizarse los resultados para llevar a cabo la retroalimentación respectiva y mejorar continuamente.

c.1. Estrategias de evaluación.

Las estrategias para evaluar la práctica docente deben ser variadas, participativas, pertinentes y que permitan incluir técnicas e instrumentos confiables y objetivos para que pueda servir de base a un proceso efectivo de retroalimentación, así como generar actitudes de mejora continua. De esta forma se considera que debe tener un carácter formativo y como tal, debe incluirse la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

La autoevaluación permite al docente reflexionar sobre su propia práctica pedagógica, es importante que se genere dentro de un ambiente de sinceridad y compromiso de mejora, pues le permite identificar sus debilidades y fortalezas, para luego plantearse metas de formación y desarrollo profesional alcanzables.

La coevaluación, es el tipo más apreciado por los docentes cuando existe un clima de confianza y amistad entre los integrantes del grupo formado y también, se puede realizar tomando en cuenta la evaluación entre pares, quienes pueden ser de la misma institución o externa a ella, pero de preferencia con las mismas características en cuanto al nivel y especialidad donde se desenvuelven.

La heteroevaluación se aplica cuando el docente es observado por directivos, docentes jerárquicos, especialistas del MINEDU o una comisión mixta, quienes

asumiendo su rol de líderes pedagógicos, ubicarán al docente en el nivel alcanzado de acuerdo a su desempeño y darán la retroalimentación pedagógica que permita un acompañamiento sostenido y desarrollo integral, tanto en los aspectos profesionales como personales.

c.2. Instrumentos de evaluación.

En la autoevaluación pedagógica de docente, se puede utilizar la grabación de videos o audios del propio desempeño, para analizarlo de acuerdo a criterios establecidos de idoneidad y de esta manera retroalimentarse a través de materiales de estudio; también es muy utilizada la ficha de autoevaluación propuesta por el MINEDU, listas de cotejo, hojas de auto clasificación e informes elaborados por el propio docente.

Para la coevaluación, además de considerarse la observación de clases, donde se utilice los instrumentos como las rúbricas de observación de aula, fichas de observación, etc.; también se puede utilizar el portafolio, que permite verificar información sobre la planificación curricular, los instrumentos de evaluación que utiliza el docente, los productos que elabora en las sesiones, etc.; y las entrevistas que permitan la retroalimentación respectiva del par acompañante y genere los compromisos de mejora en el docente.

d) Gestión curricular.

“Es la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de la escuela a partir de lo que se va enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. Debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias; debe buscar un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la

institución para que se materialicen todos los aprendizajes planteados”. Ministerio de educación. (2017).

e) Liderazgo pedagógico.

“Son prácticas eficaces de gestionar una institución educativa teniendo como objetivo vincular la enseñanza y el aprendizaje con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza ofrecida y los resultados de aprendizajes alcanzados por los alumnos, compartir con los profesores la responsabilidad de los logros previstos, crear condiciones favorables, promover una organización flexible, fomentar buenas relaciones de convivencia y un clima escolar participativo, de respeto y afectivo; y promover un diálogo de entendimiento en los docentes”. Bolívar (2010.)

El aprendizaje es el fin de la educación y la calidad de la enseñanza garantiza el logro, por lo que el directivo como líder pedagógico debe gestionarlo centrando la atención en la organización de buenas prácticas pedagógicas y en la contribución al incremento de los resultados del aprendizaje.

f) Trabajo colegiado.

“El trabajo colegiado es una práctica basada en la consulta, reflexión y análisis del programa de trabajo, impulsando actividades pedagógicas centradas en los aprendizajes de los estudiantes y fundamentadas de manera previa en un diagnóstico institucional, en el cual, las propuestas e inquietudes de los maestros deben ser escuchadas. Se considera como la reunión entre profesores para conversar cara a cara buscando un objetivo común: incidir en los aprendizajes de los alumnos, donde debe prevalecer la Comunicación, la Coordinación, la Complementariedad, el Compromiso, la Confianza y la Colaboración”. Espinosa (2004).

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: **“Gestión del Monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica pedagógica docente”** explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Chazuta, 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).

Se especifica que el **enfoque de la Investigación es cualitativo**, siendo 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).

Su enfoque cualitativo, es desarrollada teniendo en cuenta las características de flexibilidad porque permite desarrollar respuesta abiertas y la construcción de una teoría que conceptualmente puede ser entendida de manera distinta al inicio y de otra manera al final de la investigación; es holística, porque aprecia y valora al proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente como un todo, y no reduce su estudio por partes separadas; y es interpretativo, porque la acción investigadora se centra en entender las acciones de los participantes dentro de la institución educativa y en la interacción entre ellos, pues interpreta y valora lo que observa en la práctica diaria, el investigador construye conocimientos a partir de las experiencias, de la diversidad ideológica y las cualidades únicas de los participantes.

3.2 Diseño de investigación

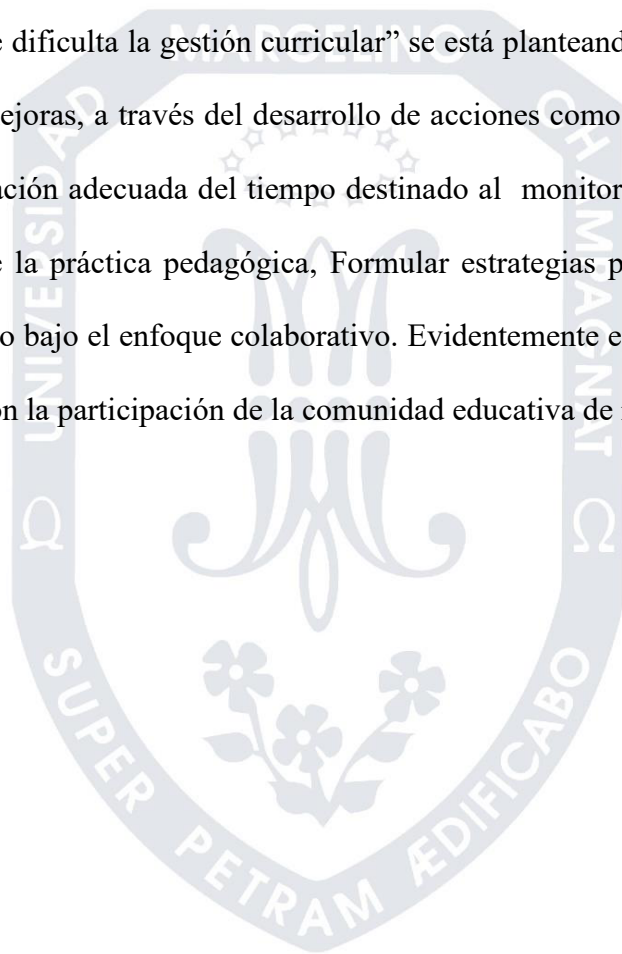
Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470). En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño 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: Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo. En consecuencia, estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa.

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 “Inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica docente dificulta la gestión curricular” se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como: Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo. Evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE.



CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico, “Propuesta de un Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular” en la Institución Educativa “San Pedro” del distrito de Chazuta, provincia y región San Martín, 2018.

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 es importante y pertinente porque la situación actual de las escuelas rurales es crítica en cuanto a los resultados de aprendizaje de las evaluaciones estandarizadas aplicadas por el MINEDU, y urge tomar acciones referidas al acompañamiento pedagógico para contribuir a solucionar la crisis, en correspondencia con los referentes teóricos que brindó la Universidad Marcelino Champagnat durante el proceso de formación en servicio a los directivos que buscaron obtener el título de Segunda Especialidad con mención en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular de la institución educativa pública “San Pedro” distrito de Chazuta, provincia y región San Martín, 2018.

Objetivos específicos:

- Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica
- Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.
- Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE “San Pedro”. 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.

Los participantes están constituido por los siguientes:

- Un director
- Un sub director del nivel secundaria.
- Veintiocho docentes del nivel secundario.
- Padres de familia
- Estudiantes

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 principal del Plan de Acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 02

Objetivos específicos y acciones propuestas

Objetivos Específicos	Causas	Acciones
<p>OE1. Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica</p>	<p>Limitada estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica</p>	<p>A1.1.Taller para sensibilización sobre el MAE y los instrumento de recojo de información. A1.2. Reunión colegiada para empoderar a los docentes sobre las estrategias de monitoreo que se aplicarán. A1.3. Socialización del plan MAE.</p>
<p>OE2. Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.</p>	<p>Escasa planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.</p>	<p>A2.1. Reunión de sensibilización para dedicar tiempo al acompañamiento pedagógico. A2.2 Reunión de evaluación del tiempo destinado al acompañamiento pedagógico. A2.3. Organización de visitas al aula para monitorear y acompañar.</p>
<p>OE3. Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo</p>	<p>Limitadas estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo</p>	<p>A3.1. Reunión para establecer cronograma, metas e indicadores de las reuniones de trabajo colegiado. A3.2. Organización del trabajo colegiado para el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre docentes A.3.3. Monitoreo y acompañamiento del trabajo colegiado.</p>

A continuación, se describe las acciones planteadas por objetivos específicos:

OE1: Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica; propone las acciones siguientes:

A.1.1. Taller para sensibilización sobre el MAE y los instrumento de recojo de información.

Los docentes participan en talleres programados por los directivos para involucrarlos y concientizarlos sobre la importancia de proponer estrategias de monitoreo y acompañamiento con la finalidad de fortalecer su desempeño de su labor pedagógica.

A1.2. Reunión colegiada para empoderar a los docentes sobre las estrategias de monitoreo que se aplicarán.

Se organizaran jornadas de trabajo colegiado para empoderar a los docentes en temas referidos a la implementación del currículo, la evaluación de los aprendizajes y la planificación de estrategias para resolver problemas de convivencia escolar. Establecer acuerdos de cooperación ayuda ante necesidades pedagógicas y asumir la docencia compartida.

A.1.3. Socialización del plan MAE.

Al término de la planificación, es necesario organizar una reunión institucional para socializar el plan a fin de garantizar que todos los docentes conozcan los fundamentos, objetivos y criterios que demanda para el ejercicio de una buena docencia y la responsabilidad frente a los aprendizajes.

OE2: Proponer una adecuada planificación del tiempo para el acompañamiento

pedagógico: Para dar cumplimiento a este objetivo se plantean las siguientes acciones:

A.2.1. Reunión de sensibilización para dedicar tiempo al acompañamiento pedagógico.

El objetivo de esta actividad es sensibilizar a los docentes para que acepten dedicar un tiempo extra para poder desarrollar las estrategias de acompañamiento pedagógico. Esta actividad se realizará al inicio del año escolar con una duración de dos horas como mínimo. Se aplicará la técnica de la jornada de reflexión para observar videos y escuchar relatos relacionados con el éxito profesional de otros maestros que dedicaron su tiempo y su vida a su carrera. Al final se deberá firmar un Acta de Compromiso firmado por todos los docentes, aceptando participar en el proceso de acompañamiento pedagógico.

A.2.2. Reunión de evaluación del tiempo destinado al acompañamiento pedagógico.

El objetivo de la actividad es que los docentes y los directivos evalúen, mediante el enfoque crítico-reflexivo, su participación en las acciones de acompañamiento pedagógico, con el propósito de tomar decisiones de mejora. Esta actividad se realizará semestralmente con una duración de dos horas pedagógicas como mínimo. Se aplicará la técnica del panel fórum para discutir la participación de cada actor. Al final se deberá tomar medidas correctivas consensuadas.

A.2.3. Organización de visitas al aula para monitorear y acompañar. Se tiene previsto implementar tres visitas al aula para realizar la observación directa al desarrollo de las prácticas pedagógicas, para ello se debe utilizar las fichas estandarizadas rúbricas del desempeño docente y el cuaderno de campo; tiene como objetivo, promover la reflexión y ofrecer asesoría sobre las necesidades del docente en reunión después de la observación de la clase.

OE3: Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo. Para dar cumplimiento a este objetivo se plantean las siguientes acciones:

A3.1. Reunión para establecer cronograma, metas e indicadores de las reuniones de trabajo colegiado.

El objetivo es consensuar entre directivos y docentes las fechas para las reuniones de trabajo colegiado durante todo el año, así como las metas e indicadores para cada uno de los temas abordados. Esta actividad se realizará al inicio de cada bimestre/trimestre. Se aplicará la técnica del panel fórum, para debatir las propuestas y tomar acuerdos. El producto será contar con una agenda concreta de temas estratégicos para realizar el trabajo colegiado así como cada docente deben concluir cumpliendo cada una de las metas e indicadores específicos.

A.3.2. Organización del trabajo colegiado para el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre docentes. Se implementará jornadas de dos horas pedagógicas semanales de trabajo colegiado para atender las necesidades referidos a la implementación del currículo, la evaluación de los aprendizajes y la planificación de

estrategias, diseño de instrumentos de evaluación, para resolver problemas de convivencia escolar. Establecer acuerdos de cooperación ayuda ante necesidades pedagógicas y asumir la docencia compartida.

A.3.3. Monitoreo y acompañamiento del trabajo colegiado. El monitoreo y acompañamiento del directivo a los trabajos colegiados es de vital importancia y se realiza cada vez que los docentes programen esta actividad para el cumplimiento; El producto final debe ser la planificación de las sesiones con la asistencia técnica del directivo.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones demanda el uso de determinadas técnicas e instrumentos, la calidad de estos condicionará el éxito de las acciones que ejecutaremos y por tanto el logro de los objetivos. Las técnicas e instrumentos 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 entrevista	Guía de entrevista

4.1.5 Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos.

Director, Sub Director, Docentes, servidores administrativos, estudiantes y Especialista de UGEL.

Recursos materiales

Laptop, proyector multimedia, papelotes, plumones, cintas adhesivas, fichas estructuradas para la observación en el MAE, folletos impresos, equipo de sonido, videos, papeles A4, lápices, lapiceros y plumones, Papel Bond.

4.1.6 Presupuesto

La realización del presente plan de acción conlleva gastos y recursos por lo que se tiene que generar el financiamiento para las acciones que vislumbra el desarrollo. Para ello en la siguiente tabla se describen los bienes y servicios, cantidad y estimación de costos que deben considerarse para la puesta en marcha del plan de acción.

Teniendo una previsión anticipada de los gastos y estando dentro de un presupuesto manejable será coberturado mediante el sistema de autofinanciación con recursos propios y apoyo de la APAFA, puesto que la institución cuenta con ingreso por diversos rubros de servicio.

TABLA N°04: Presupuesto

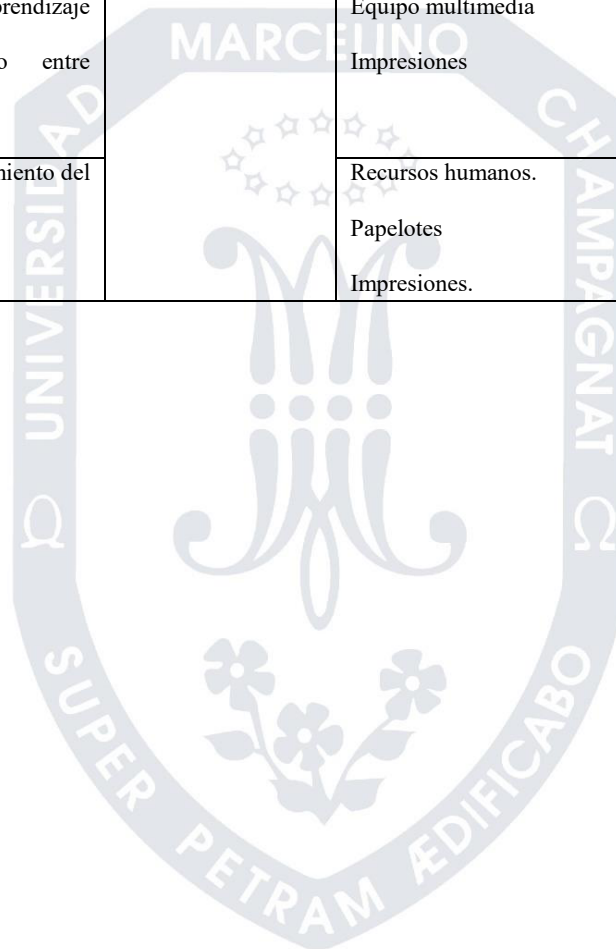
ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDA D	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
A.1.1. Taller para sensibilización sobre el MAE y los instrumento de recojo de información.	Recursos humanos. Papelotes. Plumones.	30 unidades. 10 unidades	45.00	Ingresos propios
A1.2. Reunión colegiada para empoderar a los docentes sobre las estrategias de monitoreo que se aplicarán.	Recursos humanos. Papelotes Impresiones. Equipo multimedia	40 unidades.	20.00	Ingresos propios
A1.3. Socialización del plan MAE.	Recursos humanos. Equipo multimedia Fotocopia de rutas.	50 copias.	5.00	Ingresos propios
A2.1. Reunión de sensibilización para dedicar tiempo al acompañamiento pedagógico.	Recursos humanos. Equipo multimedia Papelotes.	20 unidades	10.00	Ingresos propios
A2.2 Reunión de evaluación del tiempo destinado al acompañamiento pedagógico.	Recursos humanos. Papelotes Equipo multimedia	20 unidades	10.00	Ingresos propios
A2.3. Organización de visitas al aula para monitorear y acompañar.	Recursos humanos. Impresiones Fotocopias	400 unidades.	40.00	Aporte de APAFA
A3.1. Reunión para establecer cronograma, metas e indicadores de las reuniones de trabajo colegiado.	Recursos humanos. Equipo multimedia Impresiones	50 unidades	10.00	Ingresos propios
A3.2. Organización del trabajo colegiado para el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre docentes.	Recursos humanos. Equipo multimedia Impresiones	50 unidades	10.00	Ingresos propios
A.3.3. Monitoreo y acompañamiento del trabajo colegiado.	Recursos humanos. Papelotes Impresiones.	20 unidades 50 unidades	10.00 10.00	Ingresos propios
PRESUPUESTO TOTAL			S/. 170.00	

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

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



pedagógica.	A2.3. Organización de visitas al aula para monitorear y acompañar.		Recursos humanos. Impresiones Fotocopias		X	X	X	X	X	X	X	X	
OE3. Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo.	A3.1. Reunión para establecer cronograma, metas e indicadores de las reuniones de trabajo colegiado.		Recursos humanos. Equipo multimedia Impresiones	X			X			X			
	A3.2. Organización del trabajo colegiado para el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre docentes.	Equipo directivo y docente.	Recursos humanos. Equipo multimedia Impresiones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	A3.3. Monitoreo y acompañamiento del trabajo colegiado.		Recursos humanos. Papelotes Impresiones.		X	X	X	X	X	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 que se presenta en la Tabla N° 08 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

Tabla N° 06

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTA DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
OE1. Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.	A.1.1.Taller para sensibilización sobre el MAE y los instrumento de recojo de información.	Porcentaje de docentes que participan en las reuniones de concientización.	02 talleres de sensibilización		X		Acta de reunión. Registro asistencia. Ruta de la jornada.	Resistencia de algunos docentes al monitoreo.	Jornada de sensibilización sobre la importancia del proceso MAE.
	A1.2. Reunión colegiada para empoderar a los docentes sobre las estrategias de monitoreo que se aplicarán.	Porcentaje de docentes que participan en los talleres de capacitación y socialización sobre estrategias de MAE.	02 talleres de capacitación en estrategias de monitoreo y acompañamiento		X		Acta de reunión. Registro asistencia. Ruta de la jornada.	Escasa capacidad técnica para elaborar fichas y planificar estrategias.	Favorecer con material para información técnica.
	A1.3. Socialización del plan MAE.	Porcentaje de docentes participan de jornadas de socialización del plan MAE.	02 jornadas de socialización de implementación del MAE.		X		Acta de reunión. Registro asistencia. Ruta de la jornada.	Falta de compromiso y responsabilidad para la socializar.	Control de asistencia. Reflexión sobre actitudes.
OE2. Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo,	A2.1. Reunión de sensibilización para dedicar tiempo al acompañamiento pedagógico.	Porcentaje de docentes que participan en las reuniones de sensibilización e involucramiento.	01 reunión de sensibilización.		X		Acta de reunión. Registro asistencia. Ruta de la jornada.	Escasa disponibilidad de tiempo del docente.	Sensibilizar a los docentes sobre la importancia del proceso del MAE.
	A2.2.Reunión de	Porcentaje de docentes	01 jornadas de				Acta de reunión.	Escasa	Consensuar espacios

acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.	evaluación del tiempo destinado al acompañamiento pedagógico.	que participan en jornadas de evaluación respecto a la distribución del tiempo.	reflexión organizadas.		X		Registro asistencia. Ruta de la jornada.	disponibilidad de tiempo del docente.	y horarios con los docentes.
	A2.3. Organización de visitas al aula para monitorear y acompañar.	Porcentaje de visitas para el monitoreo y acompañamiento.	03 visitas en aula a cada docente.		X		Aplicación de rúbricas de observación. Cuaderno de campo.	Desconocimiento de protocolos de intervención. Actuación poco asertiva de los actores.	Sensibilizar sobre las visitas y revisión de protocolos.
OE3. Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo.	A3.1. Reunión para establecer cronograma, metas e indicadores de las reuniones de trabajo colegiado.	Porcentaje de docentes que participan en las reuniones de planificación.	01 reunión con docentes.		X		Acta de reunión. Registro asistencia. Ruta de la jornada.	Rechazo de docentes para establecer cronograma y horarios.	Sensibilizar para la autorreflexión pedagógica.
	A3.2. Organización del trabajo colegiado para el aprendizaje colaborativo y cooperativo entre docentes.	Porcentaje de docentes que asisten a las reuniones de trabajo colegiado semanalmente.	30 reuniones de trabajo colegiado por áreas afines.		X		Acta de reunión de trabajo colegiado. Producto de la jornada.	Falta de involucramiento y confianza entre docentes.	Sensibilización con juegos grupales y reflexivos para asumir compromisos.
	A.3.3. Monitoreo y acompañamiento del trabajo colegiado.	Porcentaje de directivos que participan en las reuniones de trabajo colegiado.	30 visitas a reuniones colegiadas de docentes.		X		Cuaderno de campo Rubricas de evaluación al trabajo colegiado.	Rechazo al proceso de monitoreo por parte de algunos docentes.	Promover el Reconocimiento a la labor del docente.

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.

4.4.1 Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla N° 07

Resultados de validación

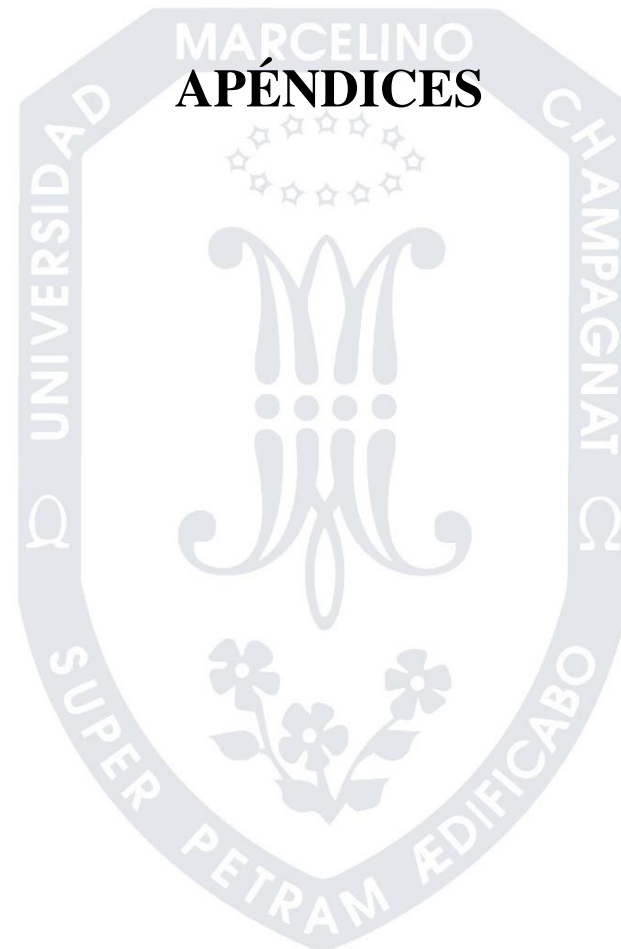
DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Muy bueno	Bueno	Regular
Factibilidad	Viabilidad de aplicación del Plan de Acción que se presenta.	X		
Aplicabilidad	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros	X		
Generalización	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes	X		
Pertinencia	Correspondencia del Plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico	X		
Validez	Congruencia entre la propuesta del Plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.	X		

Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.	X		
--------------	---	---	--	--



REFERENCIAS

- Falla, T.R. (2015). Acompañamiento pedagógico a docentes de Matemática para desarrollar estrategias metacognitivas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. Perú.
- Martinic (2015). El tiempo y el aprendizaje escolar. *Revista Brasileira de Educação*, Vol. 20 N° 61.
- Ministerio de Educación del Perú (2015). Marco del Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo Escuela. Lima: MINEDU
- Ministerio de Educación del Perú (2017). Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Texto del Módulo 4 de la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Lima.
- Moreno, L. (2012). El trabajo colegiado centrado en la escuela. Una oportunidad de formación para los docentes de educación primaria. Tesis. México D.F.
- Robinson, V. y otros (2008). El impacto del liderazgo en los resultados de los estudiantes: Un análisis de los efectos diferenciales de los tipos de liderazgo. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 33
- Secretaría de Educación Pública de México (2015). Elementos básicos para el Trabajo Colegiado, México.



APÉNDICES

Apéndice 1

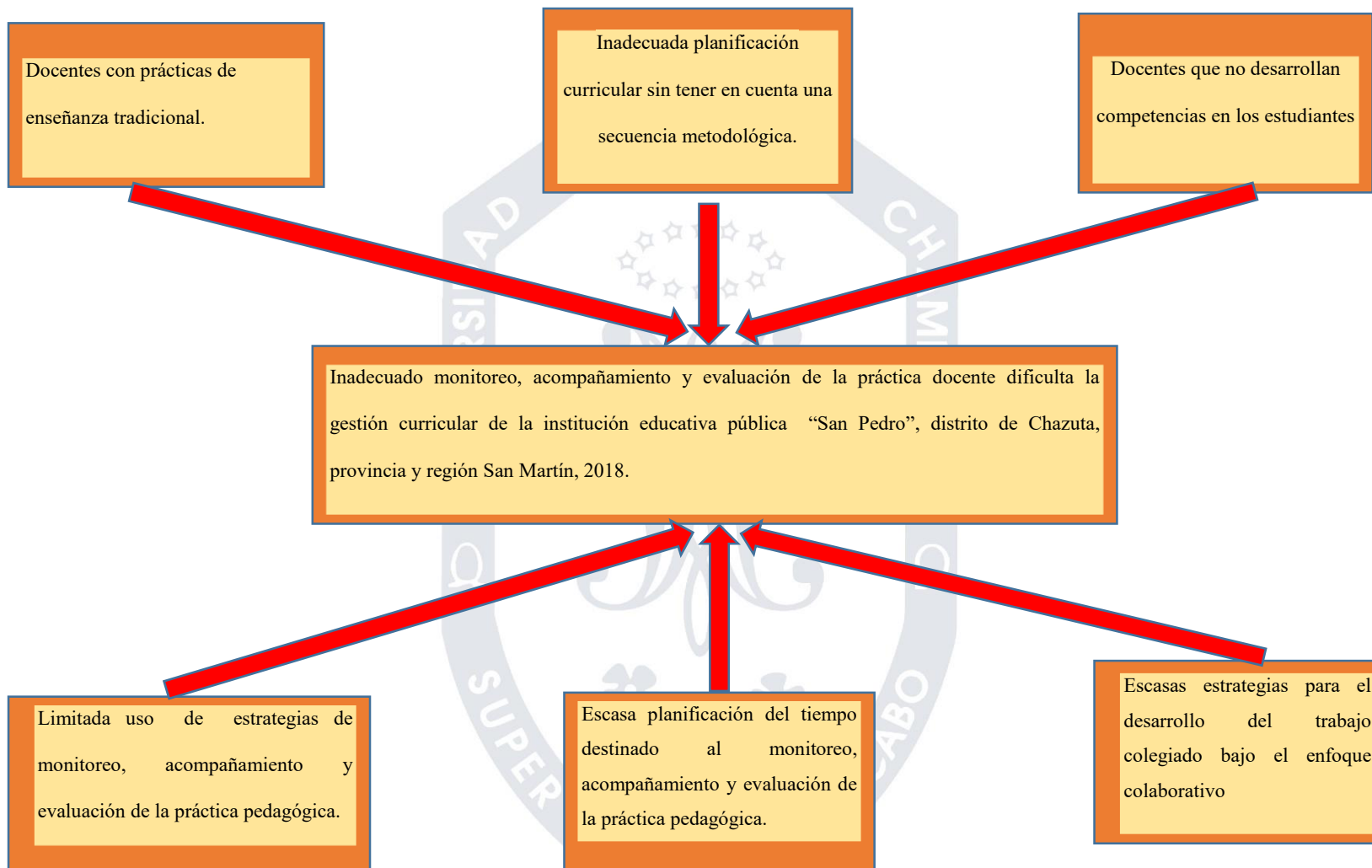
Matriz de Consistencia

TÍTULO: MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "SAN PEDRO", DISTRITO DE CHAZUTA, PROVINCIA Y REGIÓN SAN MARTÍN, 2018.

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativas de solución	Objetivo General	Objetivos Específicos	Método
Inadecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente dificulta la gestión curricular de la institución educativa pública "San Pedro", distrito de Chazuta, provincia y región San Martín, 2018.	¿De qué manera el adecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente mejora la gestión curricular de la institución educativa pública "San Pedro", distrito de Chazuta, provincia y región San Martín, 2018?	Propuesta de un Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular de la institución educativa pública "San Pedro", distrito de Chazuta, provincia y región San Martín, 2018.	Diseñar un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar la gestión curricular de la institución educativa pública "San Pedro", distrito de Chazuta, provincia y región San Martín, 2018.	<p>OE1. Proponer estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica</p> <p>OE2. Plantear estrategias para la planificación adecuada del tiempo destinado al monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.</p> <p>OE3. Formular estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado bajo el enfoque colaborativo.</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Diseño: Investigación Acción Participativa</p> <p>Enfoque: Cualitativa</p>

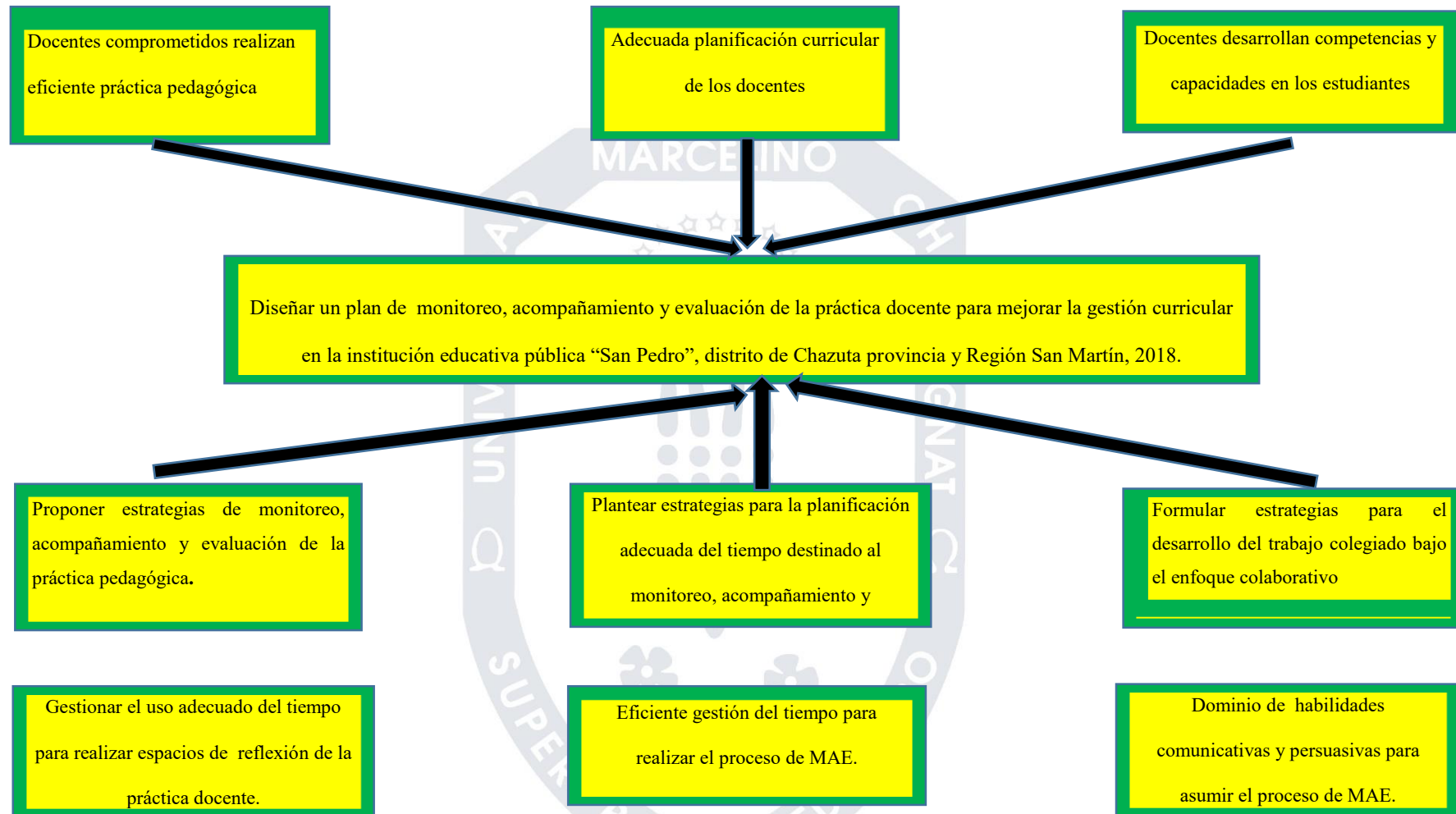
Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 3

Árbol de Objetivos



Apéndice 4

Instrumento: Guía de Entrevista.

GUÍA DE ENTREVISTA A DOCENTE PARA RECOGER INFORMACION SOBRE MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO, TIEMPO Y TRABAJO COLEGIADO.

CATEGORÍA 1: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

ENTREVISTA		
Pregunta 1.1: ¿Consideras que la I.E. está desarrollando estrategias para el monitoreo y acompañamiento pedagógico en el presente año? ¿Consideras importante que haya monitoreo y acompañamiento pedagógico?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
	- Monitoreo - Acompañamiento	Monitoreo y acompañamiento

CATEGORÍA 2: TIEMPO

ENTREVISTA		
Pregunta 2.1: ¿Consideras que la planificación adecuada del tiempo es un factor importante para el monitoreo y acompañamiento pedagógico? y ¿Quién debe manejar ese tiempo?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
	-Planificación del tiempo	Tiempo

CATEGORÍA 3: TRABAJO COLEGIADO

ENTREVISTA		
Pregunta 3.1: ¿Consideras que es necesario que se realice trabajo colegiado para mejorar la práctica pedagógica? y ¿Por qué crees que no se hace trabajo colegiado en la I.E?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
	Práctica pedagógica	Trabajo colegiado

Evidencias de las acciones realizadas

