



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

PROPUESTA DE UN PLAN DE MEJORA DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR PARA FORTALECER LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 00172, DEL NIVEL SECUNDARIA “JOSÉ LUIS PURIZACA ALDANA” EN LA LOCALIDAD LOS ÁNGELES, DISTRITO Y PROVINCIA DE MOYOBAMBA, REGIÓN MARTIN, 2019.

AUTOR: Santos Hualverto García Velásquez

ASESOR: Armelo López Peña

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

Región - Sede - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A Dios por su infinita bondad para el logro de mis objetivos, a mi madre **Digna Delia Velásquez Escalante** quien es mi motivo de superación y a mi padre que desde el cielo guía cada día mis pasos y mi existir.

INDICE

Resumen	
Introducción	
	Pág.
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema	09
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	10
1.3 Enunciado del problema.....	
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	
1.5 Justificación.....	
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	
2.1.1 Antecedentes nacionales	
2.1.2 Antecedentes internacionales	
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación	
3.2 Diseño de investigación	
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción	
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	
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	

4.4 Validación de la propuesta

4.4.1 Resultados de validación

Referencias

Apéndices

Matriz de consistencia

Árbol de problemas

Árbol de Objetivos

Instrumentos

Evidencias de las acciones realizadas

RESUMEN

El Plan de Acción “Implementación Curricular para la Gestión del Currículo en la IE. 00172 José Luis Purizaca Aldana” nos motivó realizar el presente Plan de acción, nuestra institución tiene debilidades en la gestión curricular el cual se busca fortalecer dicha gestión y así mejorar la práctica pedagógica de nuestros docentes, mejorando de esta manera los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Se presenta, de una manera breve, la contextualización del problema en la que se enmarca la implementación del currículo, dentro de la problemática general de la Institución. Por otra parte se hace una concisa descripción del problema y se presenta un diagnóstico general de los aspectos más relevantes que configuran la realidad del centro educativo. Seguidamente se exponen las alternativas de solución que se pretenden implementar en el desarrollo del Plan de Acción

Se presentan los antecedentes de estudio respecto a nuestra problemática abordada y se señalan los referentes conceptuales que tienen relación con la implementación del currículo, complementándose con el tipo y diseño de Investigación presentado en el capítulo III.

En el capítulo IV se aborda la propuesta, señalándose el diseño, de la implementación de la gestión curricular del Plan de Acción, quizá la parte central pues se señalan estrategias concretas a desarrollar para afrontar la problemática referente a la implementación de la gestión curricular a trabajar en la Institución Educativa.

El trabajo concluye con una presentación de referencias y apéndices los cuales complementan la información respecto a la elaboración y posterior ejecución del presente Plan de Acción.

Esperamos que el presente trabajo Académico contribuya eficazmente con una de las mayores aspiraciones que todo ciudadano debe tener, el cual es acceder a mejores niveles de desarrollo, entre los que se incluyen el desarrollo educativo, porque solo así estaremos en mejores condiciones para afrontar los desafíos que nos presenta la vida moderna y solo así la sociedad entrará a un nivel más elevado dentro de su evolución.

Finalmente, invitamos a la lectura consciente y reflexiva pero a la vez a la ejecución de los planteamientos aquí descritos en las realidades que amerite. Invitamos también a hacernos llegar sus sugerencias y/o aportes como parte de su capacidad crítica y creativa, y juntos alcanzar ese ideal sublime: la expansión de libertades de nuestros alumnos.



PRESENTACIÓN

Primer párrafo: Elaborar el plan de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular, para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes, y así mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes, El mayor propósito del presente Plan es evidenciar la mejora de los aprendizajes de los alumnos que es el aspecto central del trabajo docente El presente Plan está estructurado en cuatro capítulos. En el primero se aborda la identificación del problema, en el segundo se plantean los referentes conceptuales y experiencias anteriores; en el siguiente, se presentan las especificaciones respecto a la metodología y en el cuarto capítulo se detalla el Plan de Acción, en el cual se incluye el diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

En el capítulo I se presenta, de una manera breve, la contextualización del problema en la que se enmarca la gestión curricular dentro de la problemática general de la Institución. Por otra parte se hace una concisa descripción del problema y se presenta un diagnóstico general de los aspectos más relevantes que configuran la realidad del centro educativo. Seguidamente se exponen las alternativas de solución que se pretenden implementar en el desarrollo del Plan de Acción.

En el capítulo II se presentan los antecedentes de estudio respecto a nuestra problemática abordada y se señalan los referentes conceptuales que tienen relación con la gestión curricular, complementándose con el tipo y diseño de Investigación presentado en el capítulo III.

En el capítulo IV se aborda la propuesta, señalándose el diseño, implementación de la gestión curricular, en el Plan de Acción, quizá la parte central se señalan estrategias concretas a desarrollar para afrontar la problemática referente a la implementación de la gestión curricular en la Institución Educativa.

El trabajo concluye con una presentación de referencias y apéndices los cuales complementan la información respecto a la elaboración y posterior ejecución del presente Plan de Acción.

Finalmente, invitamos a la lectura consciente y reflexiva pero a la vez a la ejecución de los planteamientos aquí descritos en las realidades que amerite. Invitamos también a hacernos llegar sus sugerencias y/o aportes como parte de su capacidad crítica y creativa, y juntos alcanzar ese ideal sublime: la expansión de libertades de nuestros alumnos.

El mayor propósito del presente Plan es evidenciar la mejora de los aprendizajes de los alumnos que es el aspecto central del trabajo docente. Esto se alcanzará a través de tres

objetivos principales referidos al acompañamiento, monitoreo y evaluación de las prácticas pedagógicas de los docentes del área de Matemática. Está dirigido a ellos, pues, precisamente hay un largo recorrido histórico la que da cuenta de cierto temor a esta área de parte de los estudiantes. Sin embargo, creemos que, a la luz de las nuevas investigaciones y al avance de la neurociencia, existen en la actualidad una serie de aportes que bien podrían ayudar a abordar mejor el área. Para esto nos basamos sobre todo en la metodología cualitativa que es una investigación que tiene como protagonistas a los mismos agentes involucrados en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

El presente Plan está estructurado en cuatro capítulos. En el primero se aborda la identificación del problema, en el segundo se plantean los referentes conceptuales y experiencias anteriores; en el siguiente, se presentan las especificaciones respecto a la metodología y en el cuarto capítulo se detalla el Plan de Acción, en el cual se incluye el diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

En el capítulo I se presenta, de una manera breve, la contextualización del problema en la que se enmarca el Monitoreo y Acompañamiento dentro de la problemática general de la Institución. Por otra parte se hace una concisa descripción del problema y se presenta un diagnóstico general de los aspectos más relevantes que configuran la realidad del centro educativo. Seguidamente se exponen las alternativas de solución que se pretenden implementar en el desarrollo del Plan de Acción.

En el capítulo II se presentan los antecedentes de estudio respecto a nuestra problemática abordada y se señalan los referentes conceptuales que tienen relación con el Monitoreo, Acompañamiento Pedagógico y Evaluación de las prácticas docentes, complementándose con el tipo y diseño de Investigación presentado en el capítulo III.

En el capítulo IV se aborda la propuesta, señalándose el diseño, implementación y plan de monitoreo del Plan de Acción, quizá la parte central pues se señalan estrategias concretas a desarrollar para afrontar la problemática referente al Monitoreo, Acompañamiento Pedagógico y Evaluación a trabajar en la Institución Educativa.

El trabajo concluye con una presentación de referencias y apéndices los cuales complementan la información respecto a la elaboración y posterior ejecución del presente Plan de Acción.

Esperamos que el presente trabajo Académico contribuya eficazmente con una de las mayores aspiraciones que todo ciudadano debe tener, el cual es acceder a mejores niveles de desarrollo, entre los que se incluyen el desarrollo educativo, porque solo así estaremos

en mejores condiciones para afrontar los desafíos que nos presenta la vida moderna y solo así la sociedad entrará a un nivel más elevado dentro de su evolución.

Finalmente, invitamos a la lectura consciente y reflexiva pero a la vez a la ejecución de los planteamientos aquí descritos en las realidades que amerite. Invitamos también a hacernos llegar sus sugerencias y/o aportes como parte de su capacidad crítica y creativa, y juntos alcanzar ese ideal sublime: la expansión de libertades de nuestros alumnos.



CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana”, está ubicada, en el Jr. Atahualpa S/N, del pueblo de Los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín, a 18 Km. De la ciudad de Moyobamba; fue creada en el año 1982, solo con el nivel primario, ampliado el servicio educativo al nivel secundario en el año 1997 se amplió, por la necesidad de que existía por esta zona institución del nivel Secundario. En la actualidad la institución cuenta con una población escolar aproximado de 403 estudiantes, teniendo como fuente las nóminas de matrícula, procedentes de seis comunidades cercanas a los Ángeles, 26 docentes y 16 administrativos, registrado en el control de asistencia diario, en esta institución educativa se desarrolla el modelo JEC lo que tiene muchos beneficios a favor de la mejora de la calidad educativa.

La institución educativa cuenta con 7 docentes en primaria todos nombrados y 19 docentes en secundaria de los cuales 06 son nombrados y 13 contratados, así mismo contamos con tres vigilantes de planta un vigilante itinerante y un vigilante volante, un coordinador administrativo y de recursos educativos, un coordinados de innovación y soporte tecnológico, un psicólogo, un apoyo educativo, un auxiliar de educación, un personal de mantenimiento dos personal de servicio nombrados, un guardián nombrados, 01 director y 01 sub director designados.

La infraestructura de la Institución Educativa es moderna, cuenta con el equipamiento de un aula de inglés, un aula para comunicación y Matemática y un aula para Educación para el Trabajo y Ciencia tecnología y Ambiente, todas ellas con laptops para cada estudiante, donde se hace el uso adecuado de las TICs, y se busca de esta manera mejorar la calidad educativa.

Un 60% de la población escolar del nivel secundario provienen de los lugares aledaños, siendo la mayor dificultad la distancia, con un tiempo de camino de más de dos horas, desde las comunidades de Miraflores del Alto Mayo sector alto y Bajo, de los demás caseríos con un tiempo aproximado de 1 hora a 1:30 horas; como fuente mapa zocre siendo el factor de la distancia en parte un limitante para una educación de calidad, ya que por los factores de cansancio y alimentación inadecuada no presentan un rendimiento óptimo.

El 99% de los docentes tanto del nivel primario como secundario, residente en la ciudad de Moyobamba, por lo que regresan todos los días, siendo este un factor en muchos casos que dificulta un trabajo colegiado óptimo, motivo que la mayoría de docentes, principalmente los contratados no brindan la importancia debida al trabajo colegiado (registro sobre trabajo colegiado) por otro lado el equipo directivo y coordinadores pedagógicos y de tutoría, no conocen las estrategias adecuadas para dicho trabajo con los docentes.

La principal fuente de ingreso de esa de esta zona es la agricultura y la ganadería, con una agricultura basada principalmente en el cultivo del café, cacao, arroz y productos de pan llevar (censo agrícola del INEI).

Contamos con PEI, PAT, RI, y nuestros recursos propios, son registrados en libro caja de ingresos y egresos, que la primera semana de cada mes es actualizado, por la Coordinadora Administrativa y de Recursos Educativos, los recursos propios recaudados son priorizados para la compra de materiales educativos, participación en los diferentes concursos y todo lo que concierne a la mejora de la calidad educativa.

El presente trabajo tiene estrecha relación con el compromiso de gestión 4 (monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica), la competencia 6 del marco del buen desempeño Directivos (Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje) y la dimensión 1 de Viviane Robinson (establecimiento de metas y expectativas). Todos estos estudios contribuirán de forma indirecta en un mejor trabajo colegiado y por ende en la mejora de la calidad educativa.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Respecto de los resultados del diagnóstico recogido en la Institución Educativa 00172 “José Luis Purizaca Aldana”, podemos mencionar:

En la I.E. N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana”, se detectó que los docentes del nivel secundario gestionan curricular, de forma deficiente, lo que no permite un trabajo de aula óptimo, esto fue detectado a través de los monitoreos programados y el trabajo colegiado que se desarrolla para hacer el acompañamiento a los docentes, a través de las coordinaciones, desarrollando así una práctica pedagógica con una pedagogía tradicional. Lo que implica el incumplimiento del **COMPROMISO 1** de la gestión escolar consecuentemente en el Marco del Buen Desempeño Directivo en el **Desempeño 1**: establece que se tiene que realizar el diagnóstico las características del entorno institucional, familiar y social, que influyen en el logro de metas de los aprendizajes. Asimismo, el **Desempeño 2** nos orienta a elaborar los instrumentos de gestión, los que deben de elaborarse de manera participativa con todos los miembros de la comunidad educativa, estableciéndose metas de aprendizaje, para lograr estas metas debemos tener en cuenta el **Desempeño 4** que nos pide generar un clima escolar basado en el respeto, la colaboración, la comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes, el **Desempeño 6** se hace muy indispensable pues nos pide promover la cooperación y participación de las familias y demás miembros de la comunidad para el logro de los fines de aprendizaje. Para el cumplimiento de las metas y lograr buenos resultados debemos tener en cuenta el **Desempeño 8** que nos pide el uso óptimo del tiempo, y finalmente el **Desempeño 14**: conduce de manera participativa los procesos de auto evaluación y mejora continua, orientándolos al logro de metas de los aprendizajes y en definitiva de todo el trabajo planteado. Donde se podrá observar cuanto se ha logrado de lo planificado y cuanto no, para que de esa manera nos sirva como antecedente para no volver a cometer los mismos errores.

Los procesos de gestión definen la forma y las especificaciones sobre el trabajo escolar pero en la acción de los docentes, se comprometen los fines y las estrategias para

lograrlos, por supuesto que ese devenir del conjunto de acciones que realiza la escuela encontramos muchas fortalezas, pero también encontramos debilidades que sí son superables por los integrantes de la institución, tal es así que: **PE01 Gestionar la Planificación** tenemos inconvenientes en el establecimiento de mecanismos de implementación de estrategias (PE01.02), Evaluar el desempeño institucional y sectorial (PE01.04), **Diseñar y Gestionar los recursos para los aprendizajes (PO02.01)**, Diseñar el Currículo Nacional (PO02.02), Evaluar la implementación del Currículo Nacional(PO02.03), Elaborar requerimiento pedagógico (PO02.04) Dotar recursos educativos pedagógicos (PO02.05)Evaluar el uso, **(PS01) Gestionar Recursos Humanos (PS01)**,Gestionar el desempeño (PS01.03), de allí que en los resultados de la evaluación censal se pueda visualizar problemas de rendimiento académico tal como lo muestra las estadísticas claramente en las área de Matemática el 2016 el 30.3 y en Comunicación el 2016 el 3.3 % de los estudiantes se encontraban en nivel satisfactorio en el Cuarto Grado de primaria según la ECE, logros con leves porcentajes significativos que fortalecen la vida institucional; sin embargo contamos con estudiantes en un gran porcentaje que se encuentran todavía en nivel de proceso y en nivel de inicio a los que es necesario prestarle atención hasta superar el inconveniente, y tenerlo a los estudiantes en el nivel de satisfactorio. Mediante la técnica del árbol de problemas hemos identificado las siguientes causas.

Escasas estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional, es un conjunto de acciones que debe realizar el director y/o sub director como parte de su función, para brindarle apoyo a los docentes en el manejo de recursos y materiales educativos, planificación curricular, estrategias metodológicas en las diferentes áreas curriculares, con la finalidad de elevar la calidad educativa y motivarlos a seguir adelante, por intermedio de las recomendaciones, por considerarlo que son piezas claves en la mejora del desempeño del docente y de hecho también mejora la institución educativa. La tarea del monitoreo es recoger información relevante para ver cuáles son las bondades y dificultades, y a partir de ello seguir con el siguiente paso que es el acompañamiento, consecuentemente el directivo tiene que ser una persona que conoce bien los procesos educativos y desde entonces será la persona que tiene una visión global de la visión institucional; consecuentemente será capaz de orientar a sus maestros en los diferentes temas, como. Planificación, desarrollo de las sesiones de aprendizaje, resolviendo las diferentes dudas de los docentes y en caso de no poder hacerlo sólo, lo

hará conjuntamente con sus docentes, entendido entonces que el apoyo es compartido y mutuo entre ambos actores.

Por todo ello se puede afirmar que mucho depende que el directivo brinde un buen soporte de asesoramiento a los docentes y que además éste tenga esas ganas de querer cambiar y acepte las nuevas tendencias y/o paradigmas educativos que nos plantea esta sociedad cambiante. Se encuentran dentro de las funciones que deben realizar los líderes pedagógicos; con la única finalidad de obtener resultados satisfactorios en nuestros estudiantes. Asimismo, Limitadas estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación anual y Deficientes estrategias de fortalecimiento docentes sobre la programación de competencias y capacidades, está generando que en la institución educativa nos falta mejorar en cuanto a los procesos de planificación curricular, toda vez ve que es fundamental para direccionar el trabajo diario y por ende lograr buenos resultados académicos, entendiendo que planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan.

Estos resultados nos demuestran un bajo nivel de aprendizaje en los estudiantes, situación que ha generado un acto de reflexión, por lo que se identificó el siguiente problema: **La inadecuada implementación curricular no permite el fortalecimiento de la gestión curricular en la Institución Educativa N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana”**

1.3 Formulación del problema

A partir del seguimiento hecho a los docentes del nivel secundario sobre la deficiente gestión curricular conocimiento de estrategias para su desarrollo y a partir de allí desarrollar un mejor trabajo pedagógico de los docentes en aula. La situación problemática ha sido priorizada debido a que la práctica docente es una de las principales variables de impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. A partir de ello se ha formulado el siguiente problema ¿Cómo contribuir a la eficiente implementación curricular para fortalecer la gestión curricular en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana” del distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín?

El problema ha sido analizado y priorizado a través de la técnica del árbol de problemas, que consiste en la representación gráfica de lo que está ocurriendo en una determinada situación, es decir el problema principal, por qué está ocurriendo, es decir identificar las causas y que es lo que esto está ocasionando, es decir los efectos o consecuencias. El árbol de problemas, 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 denominada escasas estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional, esta causa está generando un trabajo deficiente en aula con una planificación curricular más tradicional.

La segunda causa denominada Limitadas estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación anual, la planificación anual es el eje central y la guía para el desarrollo de las actividades pedagógicas que nos encaminan a desarrollar una buena práctica pedagógica durante todo el año, con una planificación curricular optima se lograra excelentes resultados en los aprendizajes de los estudiantes, pero al contar con limitadas estrategias que fortalezcan las capacidades de los docentes sobre planificación anual no se lograra los aprendizajes esperados en los estudiantes .

Deficientes estrategias de fortalecimiento docentes sobre la programación de competencias y capacidades, esta causa a su vez está ocasionando que no se pueda determinar en realidad el verdadero de la práctica pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa presenta como fortalezas directores fortalecidos en gestión escolar y liderazgo pedagógico debido al proceso formativo de dos años en el diplomado y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico realizado por la universidad Marcelino Champagnat en convenio con el Ministerio de Educación, por otro lado en la institución educativa se ha comprometido a los docentes en la implementación curricular para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa pública N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana” del nivel secundario para fortalecer la gestión curricular, y en relación a las oportunidades la institución cuenta con el apoyo de la APAFA de nuestra IE, estas fortalezas y oportunidades con las que cuenta la institución educativa nos permitirá revertir la situación problemática que presenta la institución, además logrando esto se fortalecerá el desempeño docente que nos ayude de mejorar los resultados de aprendizaje que vienen obteniendo los estudiantes de la institución generando que la

comunidad tenga mejores ciudadanos y promoviendo una nueva generación de peruanos más justos y solidarios.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada Propuesta de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular y GÍAS sobre trabajo en equipo, colaborativo y cooperativo en la Institución Educativa N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana” – Los Ángeles - Moyobamba – San Martín, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable Propuesta de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular de la Institucion Educativa N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana” del centro poblado los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba , Región San Martin”, lo que se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Escasas estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional.	Promover estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional	MAE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reunión de sensibilización ➤ Taller sobre estrategias de trabajo en equipo ➤ Consensuar horarios e instrumentos para seguimiento y evaluación el trabajo colegiado. ➤ Establecer y desarrollar los GIAs
Limitadas estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación anual.	Promover estrategias de contextualización de la planificación en	MAE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller sobre la importancia del método colaborativo y cooperativo para la

	conformidad con el Currículo Nacional		mejora de la práctica pedagógica. ➤ Establecer GIAs ➤ Reflexionar de nuestra labor en el aula
Deficientes estrategias de fortalecimiento docentes sobre la programación de competencias y capacidades.	Promover estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional.	MAE	➤ Taller sobre la misión y visión institucional ➤ Reuniones de trabajo e informe de auto evaluación. ➤ Sistematización del auto evaluación

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.

La alternativa de solución denominada. **Propuesta de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular de la Institucion Educativa N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana” del centro poblado Los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín.** (Leithwood 2009) define al liderazgo pedagógico como “la labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (p.6) por otro lado una investigación realizada por Vivian Robinson (2008) reunió 24 estudios que evidencian los vínculos entre el liderazgo y los resultados de los estudiantes e identificaron cinco dimensiones o prácticas del liderazgo que tienen un impacto particular en los resultados de:

1. Establecimiento de metas y expectativas.
2. Uso estratégico de los recursos.
3. Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

4. Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros,
5. Garantizar un ambiente seguro y de soporte.

La alternativa de solución se relaciona directamente con la dimensión número 3 **planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo**. Las evidencias indican que esta dimensión tiene un alto impacto en los resultados de los estudiantes. Implica prácticas específicas como:

- Reflexionar con el personal sobre la enseñanza.
- Coordinar y revisar el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados.
- Retroalimentar a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje.
- Monitorear sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados.

La alternativa de solución es una respuesta a mejorar las situaciones problemáticas que presenta la Institución Educativa N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana” situaciones como los bajos resultados de aprendizajes que presentan los estudiantes del nivel secundaria, por otro lado como se ha hecho hincapié es una estrategia que permite fortalecer el desempeño docente que permita mejorar su práctica pedagógica.

Asimismo, la alternativa de solución priorizada es una estrategia que busca involucra a toda la comunidad educativa de manera participativa y democrática, tanto a docentes, directivos, padres de familia y los estudiantes que nos ayude a implementar todas y cada una de las estrategias que se han planificado como parte de la implementación de la alternativa de solución

En la implementación de la alternativa de solución se considera como factores de riesgo las recargadas actividades planificadas en el plan anual de trabajo y las actividades que organizan las instituciones de gestión descentralizadas que mayormente generan un cruce de actividades con las que plantea la institución educativa, sin embargo consideramos que la estrategia sirve para cerrar las brechas que existe ahora con la implementación del plan de monitoreo y con lo que realmente se busca en lo relacionado a fortalecer la práctica

docente en relación a su desempeño que nos ayude a potenciar la gestión curricular en la institución educativa.

1.5 Justificación

Con el desarrollo del plan de acción, se busca conocer las características que dicho plan debe tener, las cuales son: un objetivo claro, conciso y medible. Vale mencionar que no podemos iniciar un plan de acción sino se ha realizado un diagnóstico institucional.

Por otra parte la implementación de las estrategias para lograr el objetivo trazado y lograr la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes.

Con todos estos elementos se procede a la ejecución del plan de acción, con el compromiso de los agentes educativos para asumir con responsabilidad cada uno de las actividades programadas y así cumplir las estrategias trazadas en la implementación de la gestión curricular.

La alternativa de solución es la implementación curricular para fortalecer la gestión curricular.

Referente a los compromisos de gestión escolar trabajaremos con el compromiso 1, que es el progreso anual de los aprendizajes, y el compromiso 4, monitoreo y acompañamiento a la labor docente, la cual nos va permitir acompañar en su práctica pedagógica a cada una de nuestros docentes, por lo tanto vamos a mejorar los aprendizajes

Es importante porque nos fortalecerá la gestión curricular, por ende se mejorará la práctica pedagógica y los aprendizajes de nuestros estudiantes.

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

Portugués (2015) en su trabajo de investigación inteligencias múltiples y logro de aprendizaje en una institución educativa de San Antonio, 2014, durante el periodo lectivo 2014 – 2015 en la universidad César Vallejo, donde la investigación presenta un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo relacional; el estudio usó una muestra constituida por 142, su técnica de estudio fue la encuesta medida en escala de Likert y como instrumento un cuestionario, la investigación presenta como objetivos determinar la asociación entre el logro de aprendizajes en el área de educación para el trabajo y la inteligencia verbal lingüística en los estudiantes del 2° grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: Con respecto a la hipótesis 1 se ha observado que no existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la inteligencia verbal lingüística en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de significancia de 0,428). Con respecto a la hipótesis 2 se ha observado que no existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la inteligencia lógico matemática en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de significancia de 0,288). Con respecto a la hipótesis 3 se ha observado que no existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la inteligencia musical en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de

significancia de 0,659). Con respecto a la hipótesis 4 se ha observado que no existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la espacial en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de significancia de 0,392). Con respecto a la hipótesis 5 se ha observado que sí existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la inteligencia corporal kinestésica en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de significancia de 0,042). Con respecto a la hipótesis 6 se ha observado que no existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la inteligencia verbal lingüística en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de significancia de 0,511). Con respecto a la hipótesis 7 se ha observado que no existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la inteligencia intrapersonal en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de significancia de 0,814). Con respecto a la hipótesis 8 se ha observado que no existe asociación entre el logro de aprendizaje en el área de educación para el trabajo y la inteligencia naturalista ecológica en los estudiantes del segundo grado de educación secundaria de la IE San Antonio de Padua – San Antonio 2014 (Hallándose un valor de significancia de 0,320).

Chávez y Jaramillo (2011), en su trabajo de investigación ; habilidades y rendimiento en el trabajo productivo de EPT del 2° grado de secundaria de la Institución educativa Ricardo Bentín, 2011, durante el periodo lectivo 2011 – 2013, en la universidad César Vallejo de la ciudad de Lima, donde la investigación presenta un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva correlacional, el estudio usó una muestra constituida de 121 estudiantes del segundo año de educación secundaria, para medir el nivel de uso de las habilidades se utilizó como técnica la encuesta y para medir el rendimiento productivo se aplicó la técnica de la observación usando como instrumento una lista de cotejo. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: existe una relación directa y significativa entre el uso de las habilidades y rendimiento productivo de los estudiantes del área de EPT del 2° grado de la institución Educativa “Ricardo Bentín” distrito del Rímac, ($p > 0.05$), asimismo ,existe una relación directa y significativa entre el uso de las habilidades en su dimensión

Iniciación Laboral en los estudiantes del 2° grado del área de EPT de la Institución Educativa “Ricardo Bentín” distrito del Rímac ($p < 0.05$).

Crisanto y Lizana (2011), en su tesis La Actitud Emprendedora y el logro de Competencias, de los estudiantes del VII ciclo del Área de EPT de la IE La Divina Providencia del distrito de Surquillo 2011, durante el periodo lectivo 2011 - 2013, en la universidad César Vallejo de la ciudad de Lima , donde la investigación presenta un enfoque cuantitativo de tipo descriptiva, el estudio usó una muestra constituida por 205 estudiantes, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo escala Likert, la investigación presenta como objetivo: Determinar como se relaciona la actitud emprendedora y el logro de competencias, en los estudiantes del VII ciclo del Área de EPT de la IE La divina Providencia del distrito de Surquillo 2011. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: Con respecto a la hipótesis 1 existe una relación directa y significativa entre la actitud emprendedora y el logro de competencias en los estudiantes del VII ciclo del Área de EPT de la IE La divina Providencia del distrito de Surquillo 2011, Con respecto a la hipótesis 2 existe una relación directa y moderada entre la capacidad creativa e innovadora y el logro de competencias, lo que indica que no se están aplicando estrategias adecuadas en el desarrollo del pensamiento creativo, en los estudiantes del VII ciclo del Área de EPT de la IE La divina Providencia del distrito de Surquillo 2011, Con respecto a la hipótesis 3 existe una relación directa y pero leve entre el trabajo en equipo y el logro de competencias, lo que demuestra que los profesores no fomentan el trabajo en equipo en los estudiantes del VII ciclo del Área de EPT de la IE La divina 18 Providencia del distrito de Surquillo 2011, Con respecto a la hipótesis 4 existe una relación directa y moderada entre el liderazgo y el logro de competencias en los estudiantes del VII ciclo del Área de EPT de la IE La divina Providencia del distrito de Surquillo 2011,

Arias y Cayhualla (2011), en su trabajo de investigación software educativo “Seige” para el Logro de Capacidades de gestión Empresarial del Área de EPT del tercer grado de secundaria de la IEP “José Buenaventura Sepúlveda Fernández de Cañete 2011, en la Universidad César Vallejo de la ciudad de Lima, donde la investigación presenta un enfoque cuantitativo, de tipo científico aplicada con diseño cuasi experimental, para el

estudio se utilizó una muestra de 370 estudiantes, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. El investigador arribó a las siguientes conclusiones: Con respecto a la hipótesis 1 El software educativo seige influye significativamente en el logro de las capacidades de gestión empresarial, puesto que los estudiantes del grupo experimental alcanzaron el nivel de logro destacado (notas 18 – 20) en un 28.1% y además el 100% aprobaron. Con respecto a la hipótesis 2 con la aplicación del software educativo seige, se puede afirmar que el promedio en el grupo experimental aumentó favorablemente con respecto a lo obtenido en la pre prueba, siendo el promedio 16, lo cual indica la influencia significativa del software educativo seige en el logro de las capacidades, formula ideas de negocio y planes de mercadeo. Con respecto a la hipótesis 3, quedó demostrada ya que los estudiantes del grupo experimental presentaron un incremento significativo en su rendimiento académico logrando asimismo el objetivo general de la presente tesis. Charre (2011), en su trabajo de investigación Aplicación del método de proyectos productivos como estrategia didáctica en la formación técnica en una IE de EBR de Lima – Norte, durante el periodo lectivo 2011, en la universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, donde la investigación presenta un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, el estudio utilizó una muestra de 10 docentes, utilizó la técnica verbal y como instrumento la entrevista, la investigación presenta como objetivo general describir la manera cómo los 19 docentes aplican los procesos didácticos del método de proyectos productivos en la formación técnica en la IE Jesús Obrero en el año 2011, el investigador arribó a las siguientes conclusiones: con respecto a la conclusión 1: Los docentes no tienen una definición sistematizada del método de proyectos productivos pero tienen bastante claro su concepto y finalidad, destacan que el método consiste en la fabricación de un producto o la realización de un servicio que demanda el mercado como medio para el aprendizaje integral y el desarrollo de competencias laborales y emprendedoras de los estudiantes, conclusión 2: Entienden claramente que la producción de bienes y servicios sirve al aprendizaje. En tal sentido, consideran que el método es un medio para que los estudiantes logren aprendizajes significativos los que se definen como el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes relacionadas con el desempeño laboral. También tienen claro que el método contribuye a mejorar la vida de los alumnos, lo cual se concretaría a través de la inserción laboral al término de sus estudios. Esta inserción laboral,

mencionan, tiene dos posibilidades: el empleo dependiente en una empresa o el autoempleo mediante la formación de su propia empresa.

Describir por lo menos una experiencia internacional. Considerar las mismas características señaladas en el párrafo anterior.

Describir por lo menos una experiencia nacional. Considerar para tesis e investigaciones lo que indica el instructivo en la página 22; y, para la redacción de experiencia considerar el título de la experiencia, el lugar donde se desarrolló, el propósito, los actores involucrados, las acciones desarrolladas, los resultados o el impacto en la comunidad educativa; finalizando con el aporte del mismo en la alternativa de solución priorizada por el directivo.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Ávila y Pasek (2012), en su trabajo de investigación Concepción de la educación para el trabajo desde los docentes, durante el periodo 2012, en la universidad de los Andes, estado de Trujillo – Venezuela, donde la investigación presenta un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, tuvo como muestra a 6 docentes y los estudiantes de tercer año del nivel de educación media del liceo Antonio Nicolás Briseño del municipio Valera, estado Trujillo, utilizó como instrumentos notas de campo y guías de entrevista estructurada, como técnicas la observación directa y entrevistas a profundidad, las investigadoras llegaron a las siguientes conclusiones: 1. La concepción de educación para el trabajo como materia relacionada con el proceso de enseñanza- aprendizaje implica una visión conductista, 2. Los docentes tienen poco conocimiento teórico y práctico de los diseños curriculares de la educación media venezolana y sus cambios. 3. Aparentemente se puede afirmar que los docentes desconocen acerca del Desarrollo endógeno, en por y para el trabajo, así mismo se desconoce el significado del trabajo liberador ya que estos conceptos se encuentran en la actualidad formando parte de la educación con un diseño curricular del Sistema Educativo Bolivariano. **Niebles (2014)**, en su trabajo de investigación Desarrollo endógeno Vs la educación para el trabajo en los liceos bolivarianos del siglo XXI, durante el periodo 2014, en la universidad de Carabobo – Venezuela, donde la investigación presenta un enfoque cualitativo desde el paradigma fenomenológico, tuvo como muestra a 28 educadores, se utilizó como técnica la observación participante y las entrevistas en profundidad, como instrumento los registros de campo, las guías de conversación y los registros audiofónicos, el investigador arribó a las siguientes conclusiones, 1. El

desarrollo endógeno como proceso que supone una reconstrucción pedagógica y axiológica en lo individual y en lo social depende de mecanismos que persigan la introyección de valores tales como la cooperación, la solidaridad y el bien común. 2. Es responsabilidad del Estado impulsar este modelo educativo vinculado con el modelo de desarrollo endógeno, pero que las comunidades tengan la responsabilidad de adecuarse y ser partícipes de la educación propuesta, para entrar en el proceso de formación y educación para el trabajo creador, productivo, dentro de un concepto de humanización de las relaciones socio productivas que será el soporte del modelo endogenizador. 3. El desarrollo endógeno y la educación para el trabajo juntas ofrecen un dinamismo necesario para impulsar el accionar del estudiante con visión productiva. Bustamante (2013), en su trabajo de investigación Efectividad en la gestión curricular y pedagógica en la educación media técnica profesional, durante el periodo 2013, en la universidad de Santiago de Chile, donde la investigación presenta un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, tuvo como muestra a 233 personas entre directivos, jefes de asignatura y especialidad, docentes de aula y estudiantes del Liceo industrial A – 20 Eliodoro García Zegers de la ilustre municipalidad de Santiago, utilizó como instrumento el cuestionario, la investigadora arribó a las siguientes conclusiones: 1. Hay buen dominio de las políticas curriculares vigentes, pero hay deficiencia en su aplicación. 2. No existe un trabajo coordinado y colaborativo entre docentes. 3. No hay condiciones para 21 que el tiempo sea usado efectivamente en procesos pedagógicos. 4. Los recursos didácticos disponibles no son usados de la mejor forma. 5. Los enfoques metodológicos que se utilizan son distintos en ambas especialidades 6. La gran mayoría de los estudiantes egresados no realizan su práctica profesional. 7. No hay mecanismo para recoger información acerca de la inserción laboral o continuidad de los estudios superiores de los egresados.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

¿Qué es la gestión curricular?

La gestión curricular se refiere a “Las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, **planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje**. Incluye las acciones tendientes a asegurar la **cobertura curricular** y mejorar la efectividad de la labor educativa”.

Trabajo Colegiado. “El trabajo colegiado es una estrategia que se ha venido impulsando desde principios de los noventa como parte de la política educativa; se pretende que las escuelas transiten de una cultura individualista a una colaborativa. Se le atribuyen bondades como: mejorar la práctica docente y los procesos de gestión escolar o institucional. El trabajo colegiado es un proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora institucional” (Fierro Evans, 1998). El trabajo colegiado aparece como parte fundamental de la mejora de la calidad de la educación; requiere de condiciones institucionales y de la disposición de los docentes, además de visualizar el trabajo cotidiano desde la óptica de la colaboración. Sin embargo, al revisar los documentos normativos se aprecia una diversidad de atributos que llevan a plantearse expectativas altas alrededor de éste y a preguntarse: ¿cómo se está entendiendo el trabajo colegiado?, ¿qué elementos lo conforman?, ¿cuándo se puede afirmar que en la escuela existe el colegiado?, ¿las propuestas que se derivan de este tipo de trabajo son incorporadas en las prácticas docentes y en las institucionales?, ¿hasta dónde el colectivo docente está de acuerdo en participar en el colegiado? En las escuelas normales se han desarrollado mecanismos de trabajo que pueden ubicarse en dos vertientes, el que se realiza desde lo individual y el que se hace desde las academias; aunque este último se establece desde la norma más que desde las necesidades de los docentes. Estos antecedentes condujeron a plantear el objetivo de esta investigación: describir la forma en que se desarrolla el trabajo colegiado en las instituciones formadoras y actualizadoras de docentes, en los ámbitos de la práctica docente y la gestión escolar.

La Secretaría de Educación Pública (SEP, 2003) señala que “antes de los nuevos planes de estudio, en las escuelas normales se realizaban reuniones de academia, aunque se centraban en asuntos administrativos y de eventos sociales y culturales. Se apoya en el supuesto de que la colegialidad representa un espacio en construcción en las instituciones formadoras de docentes que tiene un impacto favorable en la práctica docente y en la gestión escolar”.

En coincidencia, Czarny (2003) afirma que “el trabajo colegiado se está constituyendo en un espacio para la discusión académica y la actualización de los profesores”.

LA EXPERIENCIA DE TRABAJAR COLEGIADAMENTE

Esta investigación se apoyó en el método investigación-acción, debido a que el director del plantel fue parte del equipo de trabajo que se formó para utilizar la estrategia denominada trabajo colegiado y como consecuencia de ello formaba parte fundamental dentro del estudio a realizar. Por tanto, se optó por el método de investigación-acción, propuesto por Kurt Lewin y complementado por Elliot (1991), porque se pretendía mejorar una situación que afectaba al personal del plantel, además no se trató de validar teorías mediante pruebas científicas, sino ayudar a los docentes a actuar de modo diferente. Lo importante de la investigación-acción es que la propuesta surge en el centro de trabajo por el mismo personal.

Trabajar colegiadamente ha sido una experiencia que enriqueció nuestro quehacer docente, pero, no se ha quedado ahí, influyó en nuestro profesionalismo, en las relaciones interpersonales y sobre todo en el apoyo mutuo que se puede brindar.

La colaboración entre docentes

Cuando hay relaciones positivas entre los docentes de una institución educativa es probable que se dé un proceso de colaboración que conduzca a plantearse objetivos comunes y trabajar de manera colegiada para cumplir estos objetivos.

La colaboración es vista como una forma de mejorar la enseñanza y como una forma de desarrollo profesional de los docentes, así lo señalan algunos estudiosos de esta forma de trabajo docente:

Little (1982, como se cita en Padrón, 1997) define “la colaboración como una forma de trabajo que asumen los docentes para tomar decisiones sobre situaciones que suceden dentro de la institución escolar y para compartir la tarea de enseñar dialogando acerca de ésta, planificándola conjuntamente e interactuando con los colegas con la finalidad de que se produzca un apoyo y aprendizaje mutuo”.

López (2005) en su investigación sobre colaboración y desarrollo profesional del profesorado” alude a una cita de Hargreaves (1996, p. 171) que señala: “la colaboración estimula la asunción de riesgos, una mayor diversidad de estrategias docentes y una sensación de mayor eficacia entre los profesores, dado que los estímulos positivos y la retroalimentación sobre las consecuencias de las acciones fortalecen su confianza en sí mismos. Todas estas cosas influyen sobre el aprendizaje de los alumnos y lo facilitan”.

La colaboración según Medina (1994, como se cita en Fernández & Malvar, 1999) puede ser concebida como “una visión críticocoperativa que promueve el análisis de la acción

docente y de la actualización profesional y un modelo de construcción teórico-práctico de procesos de enseñanza-aprendizaje en común”

Little, Hargreaves y Medina coinciden en utilizar la colaboración como medio para que los docentes mediante la interacción y la crítica cooperativa entre sus compañeros mejoren su desempeño en el aula y como consecuencia de esto se mejoren los aprendizajes de los alumnos, por otro lado, se da la formación y actualización de profesores lo que los estimula a seguir colaborando y compartiendo experiencias.

Ventajas, desventajas y apariencias del trabajo colegiado

Existen razones que resaltan la utilidad del trabajo colegiado y nos brindan la posibilidad, como equipo de trabajo, de tener presente los beneficios que se logran conseguir mediante la colaboración o cooperación entre compañeros de trabajo dentro de la institución escolar. Del otro lado de la moneda yacen una serie de problemas que también se dan normalmente al trabajar de manera colegiada.

Asimismo, se dan formas desajustadas de colaboración, controladas administrativamente y simuladas de manera que ofrecen seguridad a los profesores que las practican, incidiendo todo ello en que no se logren los objetivos propuestos.

Ventajas

Como **ventajas** Hargreaves (1995-1996, como se cita en López, 2005) señala las siguientes: Apoyo moral, aumento de la eficacia y eficiencia, reducción del exceso de trabajo, relación entre perspectivas de directivos y docentes, certidumbre de la situación, asertividad política, aumento en la capacidad de reflexión, oportunidad de aprender, perfeccionamiento continuo, asimilación de limitaciones y oportunidades del entorno escolar.

Desventajas

Entre las desventajas Antúnez (1999) encuentra las siguientes: Aislamiento (celularismo, insularidad o balcanización docente), las estructuras rígidas que dictan lo que se tiene que hacer, la estructura formal, bien determinada y formalizada no garantiza la colaboración; los docentes le dan más importancia a su función que a otras situaciones, los horarios escolares, por lo general, impiden los encuentros, docentes con conductas pasivas u obstaculizadoras del trabajo en equipo, la forma de proceder del directivo, la situación de inmunidad o impunidad que percibe el docente y por último, la magnitud del centro escolar facilitara o dificultara el trabajo colegiado.

Apariencias (Simulación)

Según Hargreaves (1996, como se cita en López, 2005) “existen tres maneras que trastornan la colaboración: el docente sólo participa o se ajusta a áreas de trabajo que resultan seguras para él y menos controvertidas (Colaboración limitada). La administración dicta y fija tiempos y espacios (Colaboración artificial). El personal docente se separa en grupos aislados y a veces confrontados (Balcanización)”.

Hasta aquí se revisó y analizó la teoría relacionada con el trabajo colegiado, presentando sus vicisitudes que se desprenden al alinear nuestro trabajo a esta metodología; es momento de desglosar lo referente a las estrategias de enseñanza.

Reunión. Una reunión es un acto o proceso por el que un grupo de personas se unen, como un conjunto, con un propósito común.

Es la agrupación de varias personas en un momento y espacio dados, voluntaria o accidentalmente. Puede llevarse a cabo de manera organizada y planificada, con un objetivo delimitado y con un tiempo de duración planeado, pero también puede darse de manera espontánea, por razones casuales y sin mayores propósitos

En una organización, una reunión convoca a dos o más personas con el propósito de lograr un objetivo común a través de la interacción verbal, tales como el intercambio de información o la posibilidad de llegar a un acuerdo. Las reuniones pueden producirse cara a cara o virtualmente, mediadas por la tecnología de comunicaciones, tales como una videoconferencia.

Por lo tanto, una reunión organizada se puede distinguir de otros tipos de reuniones, como un encuentro casual (no ha sido convocado), un espectáculo deportivo o un concierto (en ambos casos existe escasa interacción verbal), una fiesta o la compañía de los amigos (sin ningún objetivo común que lograr) y una demostración o concentración política (cuyo objetivo común se logra principalmente a través del número de manifestantes presentes, no mediante la interacción verbal).

A veces el término es utilizado para referirse a las conferencias o congresos, ya sean científicos, comerciales o de otro tipo, que son eventos realizados en un hotel, centro de convenciones o cualquier otro lugar dedicado a estas reuniones. En este sentido, el término reunión se aplica a conferencias (una persona realiza una disertación o presentación ante muchas, durante una o dos horas), seminarios (por lo general varias presentaciones realizadas ante un grupo menor, con una duración aproximada de un día), talleres (más pequeños, con los participantes desempeñando roles activos), jornadas

(grupos de tamaño medio, reunidos uno o más días), congresos (varios días, incluyendo eventos de distinto tipo) , exposiciones o ferias de muestras (con pequeños *stands* atendidos por personas, que son visitados por los transeúntes), cursos de formación (uno o varios presentadores, varios días generalmente no consecutivos), sesiones de formación en equipo y eventos de lanzamiento. Otros nombres específicos de reuniones organizadas son los paneles, mesas redondas, foros, Phillips 6-6, etc.

Acuerdo es, en Derecho, la decisión tomada en común por dos o más personas, o por una junta, asamblea o tribunal. También se denomina así a un pacto, tratado, convenio, convención o resolución tomada en el seno de una institución (cualquier tipo de organización o empresa, públicas o privadas, nacionales e internacionales).

Es, por lo tanto, la manifestación de una convergencia de voluntades (decisión por consenso) con la finalidad de producir efectos jurídicos. El principal efecto jurídico del acuerdo es su obligatoriedad para las partes que lo otorgan (*Pacta sunt servanda*) naciendo para las mismas obligaciones y derechos (contrato bilateral o sinalagmático), todo ello en la medida en que así lo establezca la ley aplicable.

La validez jurídica de un acuerdo exige que el consentimiento de los otorgantes sea válido y su objeto sea cierto y determinado, no esté fuera del comercio ni sea imposible. En cuanto a la forma de su celebración, oral o escrita, las legislaciones suelen exigir formalidades determinadas que dependen de la naturaleza de las obligaciones pactada.

Debate. El **debate** es un acto de comunicación y exposición de ideas diferentes sobre un mismo tema entre dos o más personas. El que sea más completo a medida que los argumentos expuestos vayan aumentando en cantidad y en solidez de sus motivos; al final de todos los argumentos expuestos por cada una de las personas, el intermediario deberá llegar a un fijo acuerdo.

Según su espontaneidad, el debate se clasifica en aquellos formales, los que tienen un formato preestablecido, así como el tema específico a discutir, y que cuentan con un moderador; y aquellos informales que no son previamente acordados, donde no existe un moderador directo, y prima la libertad de argumentación.

Compromiso. La palabra compromiso deriva del término latino *compromissum* y se utiliza para describir a una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada. Por ejemplo: “Mañana a las cinco de la tarde paso por tu casa, es un compromiso”. En ocasiones, un compromiso es una promesa o una declaración de principios, como cuando

un hombre con cargo político afirma: “Mi compromiso es con la gente” o “He adquirido el compromiso de solucionar esta cuestión en el transcurso de la semana”.

Por otra parte, el concepto de compromiso también hace referencia a una dificultad: “Estoy en medio de un compromiso”. Otro uso relacionado a esta noción tiene que ver con las parejas de enamorados que deciden proyectar una vida juntos y contraer matrimonio (“Nuestro compromiso fue en 1983”).

Acompañamiento. La palabra acompañamiento, alude al efecto y también a la acción de acompañar, de brindar compañía, ser compañero, términos todos derivados del latín “companio” que hace referencia a quienes comparten el pan.

Es por lo tanto esencial en el acompañamiento humano la idea de compartir, de ayudar pero sin invadir al otro, de ir juntos en busca de metas, afrontando los vaivenes del destino, disfrutando los buenos momentos y luchando frente a las adversidades. El acompañamiento es necesario en todos los momentos de la vida, pero a veces es imprescindible, como ocurre ante una incapacidad, una enfermedad grave o un dolor profundo. Familiares y amigos son los que brindan generalmente acompañamientos en estos casos; y personas especializadas en cuidados de aquellos que requieren un tratamiento especial que se han capacitado para esos fines, que son los acompañantes terapéuticos profesionales, muy requeridos en pacientes psiquiátricos, adictos y gerontes, que pueden ser una valiosa alternativa para evitar internaciones, y que brindan su acompañamiento a cambio de una remuneración.

En el ámbito pedagógico, padres y docentes son quienes brindan el acompañamiento necesario al educando para que logre aprender en modo significativo, sin olvidar que el rol protagónico lo tiene el estudiante. El acompañamiento consiste en guiar, ayudar, explicar y responder dudas. Los sistemas de tutorías también ayudan a este fin.

Fuera del ámbito interpersonal, se usa el acompañamiento en otros contextos, por ejemplo puede hablarse de acompañamiento musical, cuando existe una melodía de base, o un cantor solista, que es reforzado o sostenido en su actuación por otro u otros instrumentos o también voces.

Comunicación Asertiva. La comunicación es uno de los pilares esenciales en una relación feliz. La comunicación asertiva influye en las relaciones de amistad, pareja, familia y, por supuesto, también en el contexto profesional. La comunicación asertiva es gratificante incluso en la relación que una persona establece consigo misma. ¿Qué es la comunicación asertiva? La asertividad es la actitud que tiene una persona al expresar su punto de vista de un modo claro y de una forma totalmente respetuosa ante el interlocutor.

Entendiendo la importancia de la Comunicación Asertiva con un ejemplo que ocurre con mucha frecuencia

La comunicación asertiva evita errores frecuentes como por ejemplo, los ataques personales y los reproches (que generan todavía más distancia en la comunicación) y apuesta por la expresión de sentimientos en primera persona. A continuación, ponemos un ejemplo claro de qué es la asertividad.

Escucha Activa. La **escucha activa** es una técnica y estrategia específica de la comunicación humana. Basada en el trabajo de Carl Rogers, es utilizada en campos como la enfermería, la psicoterapia y la resolución de conflictos. En 2002, Rost la definió como “«un término genérico para definir una serie de comportamientos y actitudes que preparan al receptor a escuchar, a concentrarse en la persona que habla y a proporcionar respuestas (*feedback*)». Implica asimismo, entre otros aspectos, ofrecer disponibilidad y mostrar interés por la persona que habla. La escucha activa consiste en una forma de comunicación que demuestra al hablante que el oyente le ha entendido. Se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo”.

Se entiende la escucha activa como parte indispensable dentro de cualquier contexto comunicativo, pero es en el campo educativo donde posee una importancia extrema, y es que si esta estrategia no se emplea (por parte del receptor) en un proceso de enseñanza-aprendizaje, es imposible que éste se dé de forma favorable.

Gestión Curricular

La Gestión curricular dice relación con el diseño, desarrollo, alcance, articulación y evaluación del currículo escrito, enseñado y comprobado en todas las disciplinas. Lo anterior implica, implementar y monitorear el currículo. Dentro del contexto de este

estudio se define el currículo como una serie interrelacionada de cursos que orientan e implementan las actividades de enseñanza y aprendizaje en una forma efectiva y planificada. Cada curso debe incluir los principales elementos del contenido, metas declaradas, resultados esperados, estrategias/actividades de enseñanza/aprendizaje recomendadas, evaluación y recursos. Es importante establecer la distinción entre el currículo (i) previsto (ii) escrito (iii) enseñado y (iv) aprendido. El currículo previsto representa las directrices formales aprobadas que se vierten a un currículo escrito que incluye todo lo necesario para su implementación. Posteriormente el currículo escrito se transforma en el currículo enseñado a través del impacto de los resultados de aprendizaje, la aplicación de métodos pedagógicos eficaces y el monitoreo de su efectividad en el aula. Un currículo aprendido es aquel que permite a los estudiantes demostrar que han aprendido el contenido, las competencias, actitudes y valores como resultado de la efectiva implementación del currículo escrito.

Círculos de interaprendizaje. Se da en espacios físicos o en línea, favorece las competencias del docente mediante el conocimiento pedagógico de los temas relevantes, en dónde intercambian experiencias y aprendizajes entre docentes y directivos de una institución. Se caracteriza por ser de carácter inclusivo, no jerárquico e interactivo se dirige por sus participantes, aprenden unos de otros. El objetivo que se persigue es aprender unos de otros sobre temas de interés común sobre el trabajo pedagógico, favorece la socialización y la valoración de las prácticas docentes.

Jornadas de autoformación docente. Favorece las competencias docentes mediante la incorporación de conocimientos pedagógicos que responden a las necesidades de las docentes; puede darse de manera formal e informal.

Talleres de interaprendizaje. Es una estrategia pedagógica en la que se combina la práctica con la teoría, atiende a necesidades y motivaciones propios de la organización, en este caso el brindando relevancia en la competencia comprende textos orales para buscar un equilibrio entre las docentes de la institución educativa.

Evaluación del desempeño docente. Existe varias definiciones con respecto a evaluación en el sentido del desempeño docente, tenemos que:

Desde una perspectiva formativa, la evaluación docente es un procedimiento de valoración de la práctica pedagógica sobre la base de evidencias, que busca propiciar en los docentes “la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, así como identificar sus necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia”. (MINEDUN, 2008, p. 10).

Por lo tanto, evaluar el desempeño docente es un proceso que permite valorar la práctica docente sobre la base de evidencia en una interacción reflexiva, lo que contribuirá de manera eficaz la mejora de las mismas, y con ello lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.



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: **Propuesta de un plan de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa pública N.º 00172, del nivel primario José Luis Purizaca Aldana en la localidad los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín, 2019** explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa N.º 00172 “José Luis Purizaca Aldana”, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

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

Decimos que nuestro estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico, porque... porque esta propuesta de mejora de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular, se ira reajustando en la medida que las necesidades así lo requieran, pero además es dinámico porque considera una serie de actividades que involucran a todos o casi todos los docentes de la institución educativa.

3.2 Diseño de investigación

Desde el punto de vista del diseño de estudio, es Investigación Acción Participativa. Según Roberts, como se citó en Hernández et al (2014, p 501) “En estos diseños 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

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 **la inadecuada implementación curricular que no permite el fortalecimiento de la gestión curricular de la institución educativa pública N.º 00172, “José Luis Purizaca Aldana” nivel secundaria, del centro poblado Los Ángeles, del distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín.**

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

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

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado como el escaso monitoreo, acompañamiento y evaluación a su vez este escaso monitoreo está afectando el desarrollo efectivo de la gestión curricular en el IV ciclo del nivel primario de la Institución Educativa, y se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como: **implementación curricular para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa pública N.º 00172, del nivel primario José Luis Purizaca Aldana en la localidad los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín,**

Programar la adecuada evaluación a los docentes del nivel secundario, 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

Para mejorar la gestión curricular con los docentes de la I.E. N° 00172 “José Luis Purizaca Aldana” utilizaremos estrategias que permitan un mejor desarrollo en la práctica pedagógica y que contribuya a la mejora de la calidad educativa.

Para lograr una gestión curricular eficiente es necesario que el equipo directivo tenga el conocimiento sobre estrategias de trabajo en equipo y la importancia del mismo, con el compromiso de los docentes para asumir este reto, donde se desarrollen nuevas estrategias y métodos adecuados que contribuyan de manera positiva en la mejora de los aprendizajes, así lograr la calidad educativa en nuestra Institución Educativa, con estudiantes comprometidos con el quehacer educativo, con una convivencia escolar optima que permita compartir diversas actividades de manera colaborativa con participación de toda la comunidad educativa.

En este párrafo argumentar importancia y pertinencia de la propuesta de Plan de Acción, es decir la correspondencia entre el Plan de Acción y las necesidades específicas del contexto de la IE y lo aprendido durante la Segunda Especialidad.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Diseñar el plan de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa pública N. ° 00172, del nivel primario José Luis Purizaca Aldana en la localidad los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín, 2019.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: alineado a causa 1

Promover estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional.

Objetivo específico 2: alineado a causa 2

Fomentar estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación anual.

Objetivo específico 3: alineado a causa 3

Rediseñar estrategias de fortalecimiento docentes sobre la programación de competencias y capacidades.

Un objetivo específico puede agrupar a más de una causa

Los objetivos específicos materializan el objetivo general, por lo que deben estar alineados.

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 00172 “José Luis Purizaca Aldana”. 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.

- director
- sub director del nivel primario
- docentes del nivel
- Padres de familia

4.1.3 Acciones

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

Tabla N° 02

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Escasas estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional.	Promover estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reunión de sensibilización ➤ Taller sobre estrategias de trabajo en equipo ➤ Consensuar horarios e instrumentos para seguimiento y evaluación el trabajo colegiado. Establecer y desarrollar los GIAs
Limitadas estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación anual.	Promover estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller sobre la importancia del método colaborativo y cooperativo para la mejora de la práctica pedagógica. ➤ Establecer GIAs ➤ Reflexionar de nuestra labor en el aula
Deficientes estrategias de fortalecimiento docentes sobre la programación de competencias y capacidades.	Promover estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Taller sobre la misión y visión institucional ➤ Reuniones de trabajo e informe de auto evaluación. ➤ Sistematización del auto evaluación

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

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Guía de entrevista semiestructurada

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

Equipo directivo.
Equipo de docentes.
Capacitador.
Padres de familia.
Estudiantes.

Recursos materiales

Equipos tecnológicos.
Materiales de escritorio.
Refrigerios

4.1.6 Presupuesto

El presupuesto detalla de manera sistemática las condiciones y recursos que serán indispensables para la ejecución de las acciones planteadas en el presente Plan de Acción se describen en la siguiente tabla, 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.

El presupuesto necesario para implementar la propuesta de mejora de la implementación curricular para fortalecer la gestión curricular se realizarán con ingresos propios que genera la IE y con el aporte de la APAFA

Tabla N° 04
Presupuesto



ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Consensuar horarios e instrumentos para seguimiento y evaluación el trabajo colegiado	Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	1	50.00	Ingresos propio
Talleres de capacitación sobre la importancia de implementación curricular para la gestión curricular.	Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	2	100.00	APAFA
Reuniones de trabajo	Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	2	50.00	Colaboración directa
Establecer los GIAs	Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	1	50.00	Ingresos propio
Planificar una ruta metodológica del sobre estrategias para la gestión curricular.	Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	2	100.00	APAFA
Reflexionar de nuestra labor en el aula	Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	2	100.00	Colaboración directa
Planificar una ruta metodológica del de la implementación de la gestión curricular	Plumones y papelotes	1	100.00	Ingresos propio
Elaborar un Plan de acompañamiento personalizado	Laptop	2	100.00	APAFA
Auto evaluación	Equipo multimedia	2	100.00	Colaboración directa
Sistematización de la auto evaluación	Plumones y papelotes	1	100.00	Ingresos propio
Estandarización de los aprendizajes	Laptop	2	50.00	APAFA
Plan para el fortalecimiento de H.I.	Equipo multimedia	2	50.00	Colaboración directa
Sesiones de motivación personal	Plumones y papelotes	1	50.00	Ingresos propio
TOTAL			1000	

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

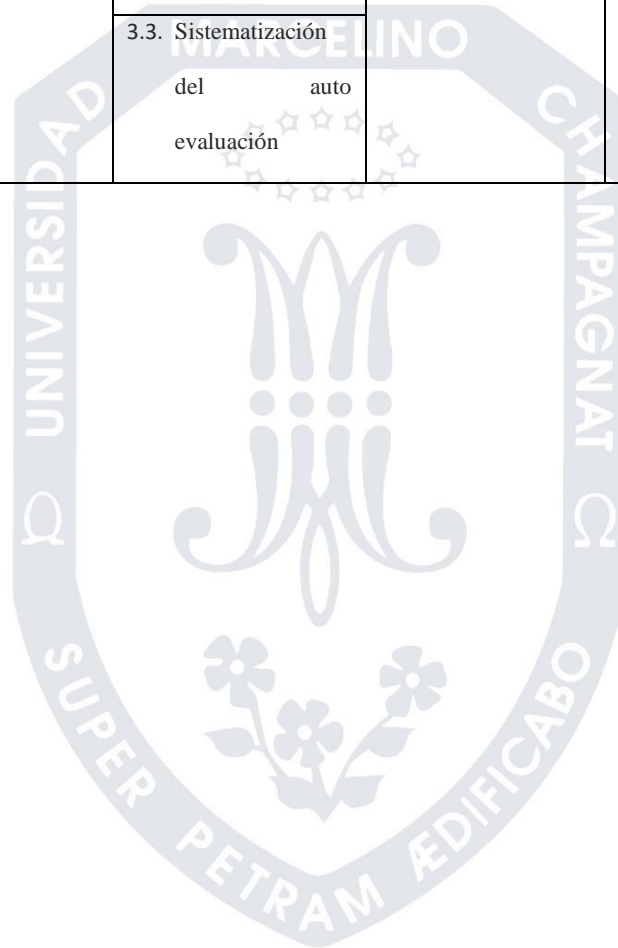
Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, que recoge todas las ideas desarrolladas y las ordena en la siguiente tabla. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visibilizar por cada objetivo 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.

Tabla N° 05

Matriz de planificación

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019									
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	
	Escasas estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional	1.1. Reunión de sensibilización.	Equipo directivo	Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	X									
		1.2. Taller sobre estrategias de trabajo en equipo		Plumones y papelotes Laptop Equipo multimedia	X	X								
		1.3. Consensuar horarios e instrumentos para		Plumones y papelotes Laptop		X								

		3.1. Taller sobre la misión y visión institucional		Equipo multimedia									
		3.2. Reuniones de trabajo e informe de auto evaluación											
		3.3. Sistematización del auto evaluación											



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° 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.

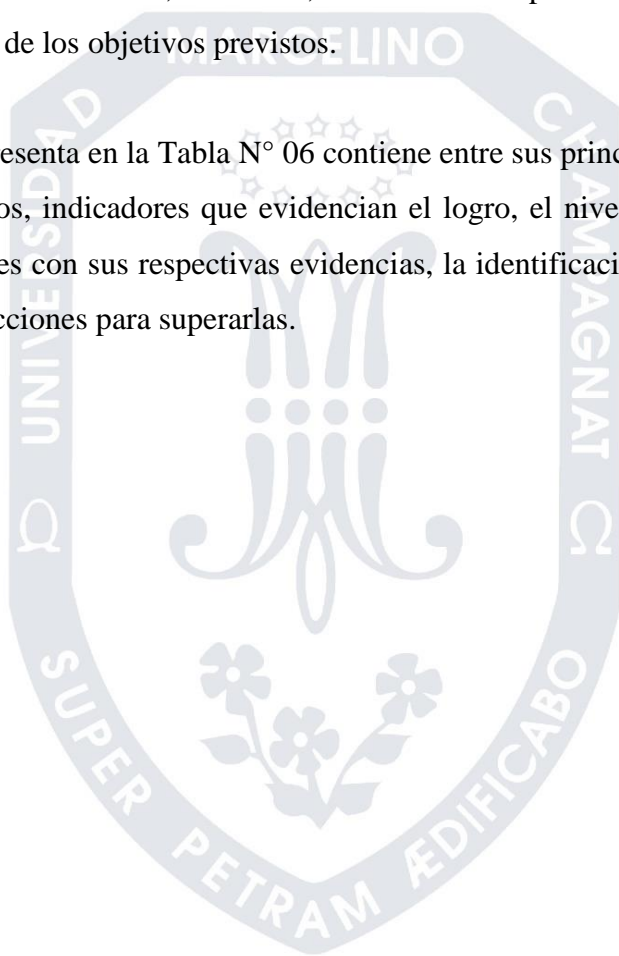


Tabla N° 06

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Escasas estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional	➤ Reunión de sensibilización sobre la importancia de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional	N° de jornadas de sensibilización sobre la importancia de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional	1 reunión de sensibilización sobre la importancia de la planificación curricular				Acta de conformación del comité de fortalecimiento Elaboración de cronograma		
	➤ Taller sobre estrategias de contextualización de la planificación de acuerdo al	➤ N° de talleres sobre estrategias de contextualización de la planificación de	2 talleres sobre estrategias de planificación curricular de acuerdo al currículo nacional				Lista de asistencia Ruta de trabajo		

	<p>Currículo Nacional</p> <p>➤ Establecer y desarrollar los GIAs</p>	<p>acuerdo al Currículo Nacional</p> <p>Nº de GIAs</p>	<p>1 GIA por bimestre</p>					<p>Ruta de trabajo y lista de asistencia.</p>		
<p>Limitadas estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación anual.</p>	<p>➤ Taller para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación curricular</p>	<p>➤ Nº de talleres para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación curricular</p>	<p>1 taller sobre planificación curricular</p>					<p>Ruta de trabajo y lista de asistencia</p>		
	<p>➤ Establecer GIAs</p>	<p>Nº de GIAs</p>	<p>1 GIA por bimestre</p>					<p>Ruta de trabajo y lista de asistencia</p>		
	<p>➤ Reuniones para Reflexionar de nuestra labor en el aula</p>	<p>Nº de Reuniones para Reflexionar de nuestra labor en el aula</p>	<p>3 reuniones al año para reflexionar sobre nuestra practica pedagógica</p>					<p>Acta de reunión y lista de asistencia</p>		

	➤ Reuniones colegiadas para compartir experiencias exitosas de los docentes	Nº de reuniones para compartir experiencias exitosas de los docentes	4 reuniones al año para compartir experiencias exitosas con los docentes				Acta de reunión y lista de asistencia		
Deficientes estrategias de fortalecimiento docentes sobre la programación de competencias y capacidades.	➤ Taller sobre la misión y visión institucional	Nº de talleres sobre la misión y vision institucional.	1 taller sobre misión y visión institucional				Ruta de trabajo y lista de asistencia		
	➤ Talleres de capacitación para fortalecer la programación de competencias y capacidades	Nº de talleres de capacitación para fortalecer la programación de competencias y capacidades.	2 talleres de capacitación para fortalecer competencias y capacidades				Ruta de trabajo y lista de asistencia		
	➤ Jornada de reflexión	Nº de jornadas de reflexión.	3 jornadas de reflexión durante el año, donde se reflexionará sobre la práctica pedagógica docente y la mejora de la calidad educativa				Acta de reunión y lista de asistencia		

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	

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta: *Copiar textualmente el numeral III de la ficha de consulta a especialistas*

Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado: *Copiar textualmente el numeral III de la ficha de consulta a especialistas.*



REFERENCIAS

- ✓ MINEDU (2015) Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (local/Regional) Lima. Ministerio de Educación
- ✓ Minedu (2015). Manuel de gestión escolar. Directivos construyendo escuela. Lima. Perú.
- ✓ Minedu (2014) Marco del Buen desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima. Perú. Minedu (2016). Módulo 6. Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Segundo Fascículo.
- ✓ Módulo 6. Segundo Fascículo- pagina 28. Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Ministerio de educación
- ✓ Minedu (2016) Modulo 2. Planificación Escolar
- ✓ Minedu (2016) Procesos de la Institución educativa
- ✓ Minedu (2016) guía para formular e implementar en proyecto educativo Institucional
- ✓ PEI de la Institución Educativa “José Luis Purizaca Aldana” De La Localidad de los Ángeles.
- ✓ LEITHWOOD, K., (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile
- ✓ Anderson, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. Psicoperspectivas, 9 (2), 3452. Recuperado de www.psicoperspectivas.cl

APÉNDICES

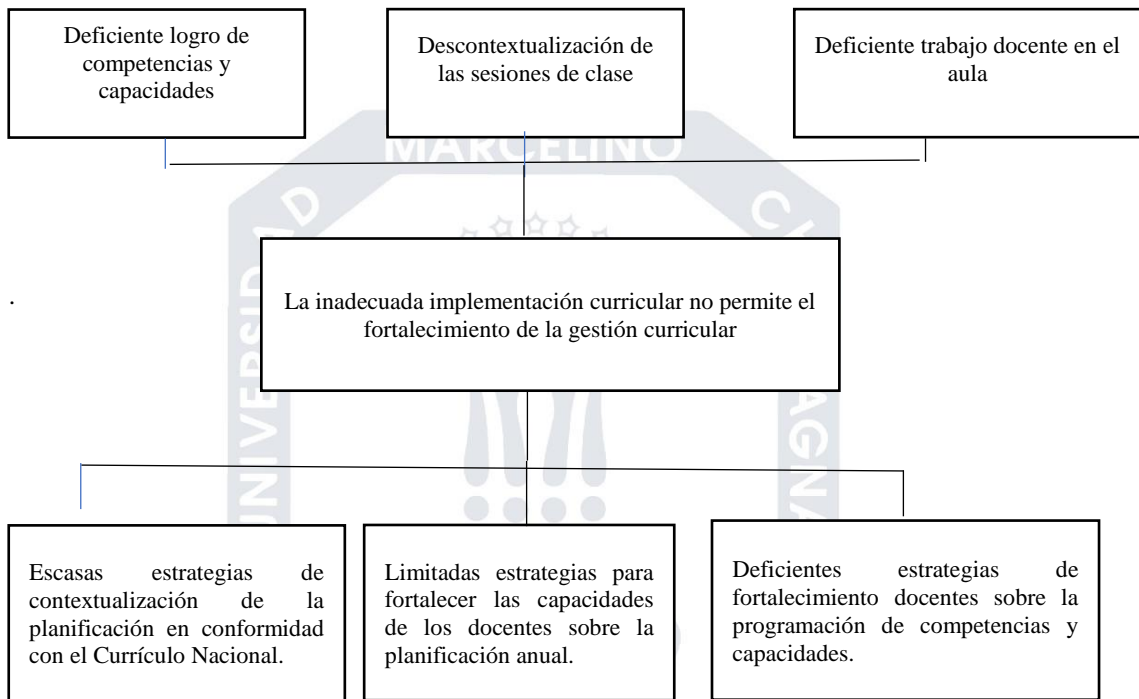
Apéndice 1

Matriz de consistencia

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivos específicos	Método
<p>La inadecuada implementación curricular no permite el fortalecimiento de la gestión curricular en la institución educativa pública N.º 00172, del nivel primario José Luis Purizaca Aldana en la localidad los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín, 2019.</p>	<p>¿Cómo contribuir a la eficiente implementación curricular para fortalecer la gestión curricular?</p>	<p>Propuesta de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular.</p>	<p>Diseñar el plan de implementación curricular para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa pública N.º 00172, del nivel primario José Luis Purizaca Aldana en la localidad los Ángeles, distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín, 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • OE1. Promover estrategias de contextualización de la planificación en conformidad con el Currículo Nacional. • OE2. Fomentar estrategias para fortalecer las capacidades de los docentes sobre la planificación anual. • OE3. Rediseñar estrategias de fortalecimiento docentes sobre la programación de competencias y capacidades. 	<p>Enfoque: investigación cualitativa. Tipo: aplicada. Diseño: investigación acción participativa. Técnicas: entrevista semiestructurada. Instrumentos: guía de entrevista. Técnicas de procesamiento de datos: establecimiento de categorías y subcategorías a partir de la entrevista.</p>

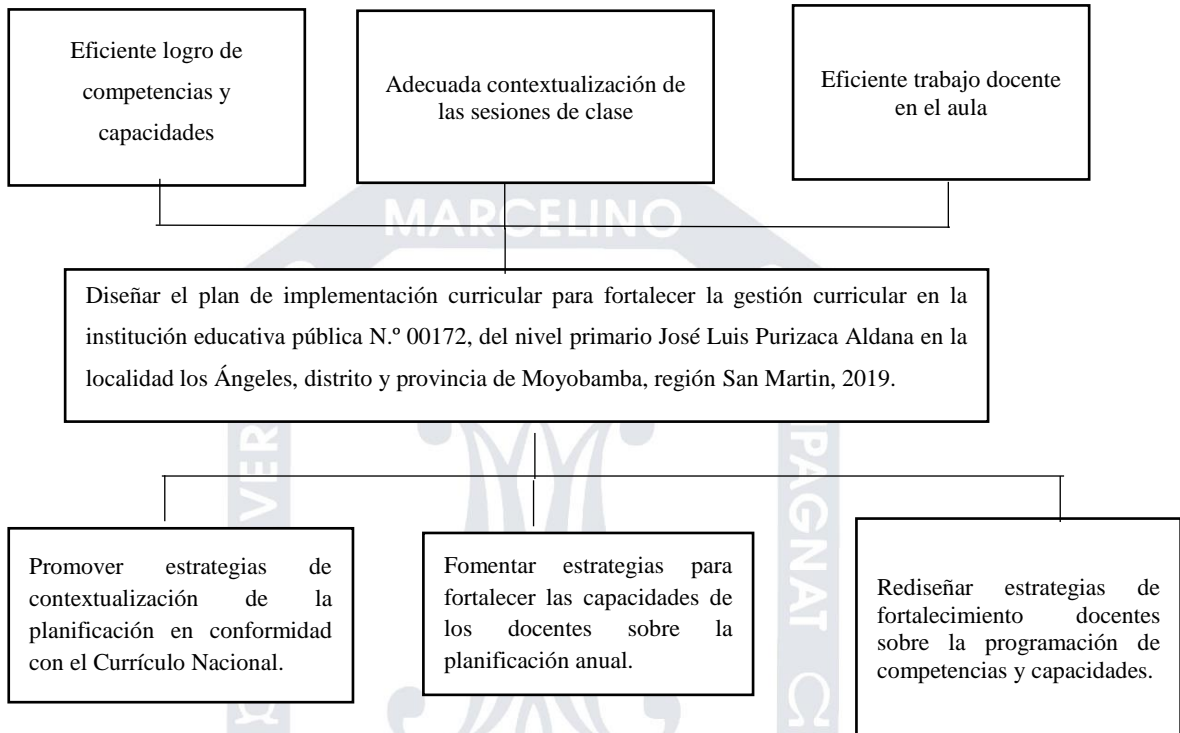
Apéndice 2

ÁRBOL DE PROBLEMAS



Apéndice 3

ÁRBOL DE OBJETIVOS



Apéndice 4

Instrumentos

EJEMPLO DE ENTREVISTA

CATEGORÍA: PLANIFICACIÓN DOCENTE

Entrevista		
Pregunta 2.1: ¿Qué elementos consideras es importante para que el docente programe sus documentos de gestión educativa?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docentes:	El diagnóstico	planificación docente

CATEGORÍA: MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO

Entrevista		
Pregunta 3.1: ¿Consideras que es necesario hacer un seguimiento al docente para obtener mejores resultados académicos? Y ¿Qué tipo de seguimiento propones para obtener mejores resultados académicos?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoreo - Supervisión - Acompañamiento 	Monitorea y acompañamiento docente

CATEGORÍA: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Entrevista		
Pregunta 4.1: ¿Por qué consideras importante la evaluación en educación?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Rúbrica - Lista de cotejo - Ficha de observación 	Instrumentos de evaluación

CATEGORÍA: ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS DEL ÁREA DE MATEMÁTICA

Entrevista		
Pregunta 5.1: ¿Consideras que es difícil la enseñanza el área de matemática?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docente 1:	<ul style="list-style-type: none"> - El método de Polya - El método Heurístico - El método Helicoidal 	Estrategias metodológicas

CATEGORÍA: COMPETENCIAS A DESARROLLAR EN EL ÁREA DE MATEMÁTICA

Entrevista		
Pregunta 6.1: ¿Qué competencias son importantes a desarrollarse en el área de matemáticas?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docentes:	- La resolución de problemas	Competencias del área de matemáticas

CATEGORÍA: MOTIVACIÓN Y ESTIMULACIÓN EDUCATIVA

Entrevista		
Pregunta 7.1: ¿Cómo considera que el docente debe estimular a los estudiantes frente a sus resultados académicos?		
Respuesta de los docentes	Respuesta de los docentes	Respuesta de los docentes
Docentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación oral y escrita. - El error constructivo. 	Enfoque por competencias

CATEGORÍA: FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Entrevista		
Pregunta 8.1: ¿Crees que es necesario fortalecer las habilidades socioemocionales de los estudiantes? ¿Cómo hacerlo?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades socioemocionales de los estudiantes - Escuela para padres de familia 	Fortalecimiento de habilidades socioemocionales

CATEGORÍA: FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES

Entrevista		
Pregunta 9.1: ¿Cómo mejorar la labor de tutoría docente?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades socioemocionales de los docentes - Acción tutorial 	Tutoría docente

MARCELINO CHAMPAGNAT

Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas

