



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL CURRÍCULO NACIONAL
PARA FORTALECER LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA I. E.
CLEOFÉ ARÉVALO DEL AGUILA, DISTRITO LA BANDA DE
SHILCAYO, PROVINCIA SAN MARTÍN, REGIÓN SAN MARTÍN.**

AUTOR: NESTOR HUAMÁN RUDAS
ASESOR: ROCÍO GLADYS MALQUI CALLA

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

TARAPOTO – SAN MARTÍN
DICIEMBRE 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A mi ser más querido; María Felicita Rudas
Llanos, quien con su fortaleza encaminó mi
profesión, hoy desde la gloria del señor guía mi
vida, mi familia y mi trabajo. Con amor de hijo
toda la eternidad.

Nestor Huamán Rudas

INDICE

	Pág.
Resumen.....	05
Introducción.....	06
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema.....	08
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	12
1.3 Enunciado del problema.....	17
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	19
1.5 Justificación.....	22
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	24
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	24
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	26
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	29
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación.....	43
3.2 Diseño de investigación.....	43
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción.....	44
4.1.1 Objetivos.....	44
4.1.2 Participantes.....	44
4.1.3 Acciones.....	45
4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	47
4.1.5 Recursos humanos y materiales.....	49
4.1.6 Presupuesto.....	50
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	51
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación.....	56
4.4 Validación de la propuesta.....	64

4.4.1 Resultados de validación.....	65
Referencias.....	66
Apéndices.....	68
Matriz de consistencia.....	68
Árbol de problemas.....	69
Árbol de Objetivos.....	70
Instrumentos	
Evidencias de las acciones realizadas.....	71
Guía de entrevista.....	72

RESUMEN

El presente trabajo académico tiene por finalidad fortalecer la gestión escolar y por ende la mejora de la práctica pedagógica, la identificación del problema se realizó a partir del diagnóstico con la participación de la comunidad educativa de tal forma teniendo en cuenta las necesidades del contexto, identificando el problema materia de investigación denominado: **“Plan de implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín, región San Martín”** que tiene como objetivo general diseñar un plan de implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular en la IE.

Como metodología se utilizó la Investigación acción participativa, de tipo aplicada, con enfoque cualitativo se utilizó como instrumento de recojo de información la guía de entrevista, el mismo que estuvo conformado por un conjunto de preguntas con respecto a las variables que están sujetas a medición, que permitió recoger información relevante respecto a las necesidades formativas de los docentes para lo cual se ha determinado un conjunto de acciones de tal manera nos permita planificar, implementar y evaluar el proceso de desempeño docente respecto a la planificación curricular para desarrollar aprendizajes pertinentes en el aula, frente al cual se ha planteado la alternativa de solución: **“Propuesta de un plan de implementación del currículo nacional para la eficiente gestión curricular”**, para el logro de la propuesta se ha hecho una revisión de diferentes teorías que le dan el sustento a la propuesta.

El presente plan de acción está orientado a mejorar la planificación curricular, teniendo como marco el currículo nacional, el cual permitirá mejorar la práctica pedagógica con la implementación de un conjunto de estrategias orientadas a la formación continua de los docentes.

Palabras claves

Competencia, Currículo, Gestión Curricular, Monitoreo y Evaluación.

PRESENTACIÓN

El presente Plan de acción titulado **“Plan de implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular en la institución educativa Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín, región San Martín,** la finalidad es implementar el currículo nacional para fortalecer la gestión curricular, y lograr los objetivos y las metas de la I.E., promover los aprendizajes en los estudiantes implica que la escuela apueste por instrumentos de gestión coherentes como la planificación curricular de largo, mediano y corto plazo, propiciando en ello el desarrollo de las competencias acorde a los estándares y los perfiles de egreso, de tal forma logre desarrollar las competencias y las capacidades en cada uno de los estudiantes, el líder pedagógico al tomar conciencia de sus propios modos de actuación, absuelva problemas ante situaciones pedagógicas no planificadas para los avances vertiginosos del mundo contemporáneo; en ese contexto es importante que los docentes generen oportunidades de aprendizajes en los estudiantes, que desde sus experiencias y saberes previos sepan qué necesitan aprender, y como lo van hacer al plantearse una situación problemática real o simulada, a través de un análisis de las diferentes posibilidades de actuación y sus consecuencias; esto será posible desde la implementación acertada del currículo nacional, el mismo que será el soporte de la propuesta pedagógica contextualizada desde la planificación curricular en las diversas áreas del plan de estudio.

En el capítulo I, se hace referencia a la identificación del problema, para lo cual se utilizó la técnica del árbol de problemas en la que se priorizó el problema que es motivo de la presente investigación, en él se presenta la caracterización del contexto socio cultural de la institución educativa, el diagnóstico y la situación general de la situación problemática; en el mismo capítulo se presenta la alternativa de solución de la problemática.

En el capítulo II, se aborda los antecedentes de experiencias realizadas tanto a nivel nacional como internacional sobre el problema que abordamos, se realizó la búsqueda en diferentes repositorios y base de datos confiables de los estudios y experiencias anteriores; así mismo en este acápite consideramos los referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada, el cual permitirá comprender la naturaleza,

características y efectos de la problemática así como identificar los avances sobre gestión curricular como respuesta a la mejora de los aprendizajes.

En el capítulo III, se hace referencia sobre la metodología utilizada para la presente investigación, se refiere el tipo de investigación es la aplicada y educacional porque está dirigido a resolver problemas de la gestión curricular; el diseño de investigación es la investigación acción participativa, porque se resuelven los problemas de manera colaborativa y democrática.

En el capítulo IV se considera la propuesta de solución, diseño, implementación y plan de monitoreo, en la cual se mencionan el objetivo general y los específicos, asimismo la población y la muestra con la cual se trabajó, también se indica la propuesta de las acciones que se tiene que implementar para dar solución a la problemática planteada, finalmente se refiere la matriz de monitoreo y evaluación y la matriz de planificación del plan de acción.

El presente trabajo concluye con las referencias y apéndices que son las evidencias del trabajo realizado.

Se espera que el presente Plan de Acción sea el inicio de un largo proceso de investigación y que sirva de referencia para los lectores interesados en la materia, ya que el tema de fortalecimiento de capacidades en planificación curricular desde un currículo por competencias demanda, asumir retos, de tal forma mejore la práctica docente y por ende el desempeño.

El presente trabajo académico es una oportunidad que logrará beneficios en favor de los docentes y por ende de los estudiantes en el logro de las competencias, creando oportunidades de tal forma contribuya a mejorar la sociedad y la vida de las personas.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

Según el marco de la Ley General de Educación N° 28044 en su artículo 7, uno de los compromisos asumidos por el Foro del Acuerdo Nacional (Pacto Social de Compromisos Recíprocos por la Educación, disposición final); el Perú debe tener un Proyecto Educativo Nacional. En ese sentido el Concejo Nacional de Educación (CNE) cumplió con presentar a la nación y a sus autoridades la propuesta de “Proyecto Educativo Nacional al 2021” quedando como compromiso del gobierno y al Foro del Acuerdo Nacional determinar la ruta concreta que permitirá su ejecución.

En ese sentido el “Proyecto Educativo Nacional” representa un mayor desarrollo de la doce Política de Estado del Acuerdo Nacional, en el cual se especifican un conjunto de políticas y medidas para su concreción, con ello estar atendiendo la preocupación central por la equidad y calidad educativa en el país.

La región San Martín no desentonando del proceso de descentralización educativa en el país, busca fortalecer la autonomía en los espacios locales y regionales, para ello generó espacios de diálogo con diversos actores y entendidos, con el objeto de elaborar el Proyecto Educativo Regional, en estos espacios se han deliberado críticamente sobre la educación que necesita la región, en ese sentido, este documento manifiesta: “El Proyecto Educativo Regional como principal instrumento orientador de la política y gestión educativa regional, ha sido redactado considerando tres variables fundamentales: el desarrollo regional, la calidad de la educación, así como la gestión educativa regional y local; entrelazándose éstas, con las aspiraciones más significativas de la comunidad san martinense representada por las instituciones del estado y la sociedad civil; en lo que se refiere a la formulación de la visión, objetivos y políticas educativas proyectada hasta el 2021”. PER. (2007, p. 8).

La institución educativa pública “Cleofé Arévalo del Águila”, fue creada durante el gobierno del Gral. Manuel Odría, mediante R.M. N° 3066 del 10 de abril de 1953 como

Escuela Elemental de Varones N° 1927, iniciándose con 41 alumnos, llamada transición, ampliando sus servicios educativos al nivel de educación secundaria, inicial y educación básica alternativa.

La institución educativa se ubica en el Jr. recreo N° 569 en el distrito de la Banda de Shilcayo de la provincia y región San Martín; jurisdicción de la UGEL San Martín y DRE San Martín.

Geográficamente la institución cuenta con los siguientes límites:

Norte	: Jr. 28 de julio	Este	: Jr. Santa María
Sur	: Jr. Ricardo Palma	Oeste	: Jr. Recreo

El área total del inmueble es de 12,733.08 m² de las cuales el área construida es de 4,570.98 m². Su infraestructura es regular de material noble, una parte fue declarada en emergencia por defensa civil, cuenta con 6 pabellones con cinco aulas en cada uno, un laboratorio de ciencias naturales, un patio de formación, losa deportiva de uso múltiple, un campo deportivo de pasto natural y un cafetín.

El nivel inicial alberga a una población escolar de 190 estudiantes, 7 docentes y 2 auxiliares de educación; en educación primaria con 750 estudiantes y 28 docentes, en educación secundaria a 732 estudiantes, 38 docentes incluidos un docente de aula de innovación, un coordinador de tutoría y 3 auxiliares de educación, además cuenta con 05 administrativos y 05 de personales de servicios.

La formación académica de los padres de familia es baja, la mayoría cuentan con primaria completa, otros con secundaria incompleta y un pequeño porcentaje tienen estudios superiores, la actividad económica a la que se dedican es el comercio informal, ayudantes de obras, amas de casa, empleados públicos y motocarristas; su participación en las actividades de la escuela son desfavorables, ello implica el abandono del progreso de los aprendizajes de sus hijos.

La presente experiencia está dirigida a docentes, los cuales fueron formados en instituciones educativas superiores pedagógicas y universitarias públicas, algunos de ellos continuaron estudios complementarios de maestrías y diplomados; cuyas demandas y expectativas actuales favorecen el proceso de adaptación a una formación continua. Sin embargo, para satisfacer sus necesidades económicas trabajan en instituciones educativas privadas, situación de tiempo que imposibilita su involucramiento contundente en los procesos de mejora de la gestión escolar.

Otro grupo de docentes lograron culminar su formación inicial, sin embargo no realizaron estudios complementarios de post grado, sus expectativas de formación continua y capacitación no es prioridad en su labor, sienten a la escuela como cualquier otra actividad.

Con respecto a los estudiantes, en su mayoría provienen de hogares humildes ubicados en la parte alta de asentamientos humanos, quienes se encuentran expuestos a riesgos sociales; sin embargo, a pesar de esta situación, ellos muestran un gran interés por culminar satisfactoriamente sus estudios secundarios y puedan acceder a estudios superiores universitarios y/o técnicos. Ellos desean alcanzar como producto de su formación básica competencias en las diversas áreas, para desempeñar un papel activo en la sociedad, así como también poder ejercer sus derechos y deberes ciudadanos con sentido ético, valorando la diversidad e interculturalidad con una sólida formación en valores, como respuesta a las demandas de la sociedad y del mundo de hoy.

Desde la gestión, se ha logrado identificar problemas, con potencial de mejora, frente a los cuales se ha planteado planes de acción, tomando decisiones que ayuden a desarrollar las funciones pedagógicas y fortalezcan las competencias directivas, motivando y sensibilizando permanentemente a la comunidad educativa, en referencia a la normatividad vigente, al logro de las metas institucionales, sin embargo aún no se ha logrado involucrar algunos actores educativos en los procesos de cambio, a través de su participación activa, vistas al mejoramiento permanente de la gestión liderado por el equipo directivo.

El presente plan de acción se desarrolla en tres etapas: La primera etapa corresponde al **planeamiento y formulación** del plan, que corresponde al año 2018, en esta etapa se trabajó el diagnóstico de la problemática, haciendo un análisis desde el árbol de problemas donde se identificaron las causas y efectos que originan el problema y se plantearon las acciones que sustentan la alternativa de solución, así mismo se trazaron los objetivos, la segunda etapa comprende **la ejecución y aplicación del plan** en el primer semestre del 2019, en esta etapa se desarrollan las secuencias de acciones a realizar en base a plazos con resultados específicos y cuantificables en el contexto del trabajo del plan y por último, la tercera etapa corresponde a **la evaluación** en paralelo a la ejecución del plan, para evitar distorsiones desfavorables y la inmediata toma de decisiones.

Mejorar los aprendizajes de los estudiantes es un reto muy grande, pues buscamos que no solo adquieran ciertos conocimientos, sino que se vuelvan competentes, esto exige un trabajo en equipo organizado con liderazgo pedagógico y que gestione de manera participativa acuerdos y toma de decisiones en relación a cuando enseñar y como evaluar, esto significa orientar el sentido del currículo, de tal forma logre la mejora de la calidad de los aprendizajes acordes a las competencias deseadas.

En la I.E. “Cleofé Arévalo del Águila” no se ha logrado la implementación eficaz del currículo nacional de manera pertinente, acorde a las competencias que exige la demanda de los estándares de aprendizaje, debido a que no se ha ofrecido el soporte pedagógico, la capacitación continua a los profesores, desde la gestión, en esa medida las condiciones brindadas no han sido congruentes al trabajo colaborativo y en equipo, generando una gestión curricular desarticulada a las metas institucionales.

En ese contexto, la problemática identificada guarda relación con el **Primer Compromiso de Gestión Escolar: Progreso Anual de Aprendizajes de todas y todos los estudiantes de las instituciones educativas**; entendiendo la mejora del servicio, desde el liderazgo directivo, con un profundo análisis y reflexión de resultados obtenidos según las metas institucionales para la toma de decisiones en conjunto.

Si en el ámbito nacional convergen que estos resultados también dependen de los docentes, quienes muestran ciertas deficiencias en el dominio del manejo del currículo al logro de competencias; entonces la problemática tiene afinidad con el primer componente de la escuela; **La Gestión Pedagógica e Institucional**, que abarca el desarrollo profesional del docente al interior de la escuela y el marco colaborativo entre directivos y profesores a través de ejercicios de evaluación y retroalimentación; razón de ser del proceso de enseñanza aprendizaje.

En ese sentido, relacionamos la problemática, con las **Dimensiones de Vivian Robinson y sus Prácticas de Liderazgo**, específicamente situada en la tercera dimensión; donde propone trabajar con los profesores para coordinar y revisar el currículo; es la dimensión que más impacto tiene al interior de los resultados de logros de aprendizaje de los estudiantes, lo que implica reflexionar permanentemente con el personal docente sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, coordinando y revisando el currículo buscando una secuencia y articulación en los ciclos y grados. Robinson (2008).

Así mismo, la problemática en estudio también se relaciona con las competencias del **MBDDir**, dominio uno: “Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes”; competencias 1 “Conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje”; desempeño 2 “Diseña de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social, estableciendo metas de aprendizaje”, a partir de ello, la gestión debe convocar a los actores educativos para trabajar de manera conjunta y establecer metas institucionales en función al logro de aprendizajes de calidad.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

El distrito de la Banda de Shilcayo, es una zona que se encuentra al margen del río del mismo nombre, cuyas aguas son fuente del recurso hídrico potable de la comunidad,

viéndose afectado últimamente por la falta de conciencia ambiental ya que los pobladores inconscientemente arrojan basura y residuos sólidos indiscriminadamente. Sus costumbres y tradiciones son muy arraigadas, donde los pobladores rinden homenaje a la virgen de los remedios quien es patrona principal del distrito, en honor a ella se realizan ciertas actividades como la entrega del voto, la degustación de platos típicos, licores a base de uva y chicha de maíz, con bailes como la pandilla en cada cabezonía o local de celebración.

La mayoría de los pobladores provienen de distritos aledaños de la región, quienes se han acentuado en la parte alta del distrito, constituyendo los pueblos jóvenes, que carecen de la propiedad formal, por consiguiente de los servicios básicos; en esos sectores se concentran la población de mayor vulnerabilidad, de donde provienen la mayor parte de los estudiantes de la institución educativa, esto se constituye un punto crítico ya que se exponen constantemente a riesgos sociales, modelos que interiorizan su forma de vida, evidenciándose en los comportamientos al interior de la I.E.

En este contexto los aprendizajes también se ven afectados, esto lo corrobora los resultados de La Evaluación Censal de Estudiantes: ECE 2016, aplicada a los estudiantes del segundo grado de secundaria; en resolución de problemas matemáticos el 40,0% de estudiantes evaluados se encuentran en nivel de inicio, lo más alarmante 53,6% se ubican en el nivel previo al inicio.

En esa misma circunstancia, en comprensión lectora el 44,0% así como también en Historia y Geografía el 33,1% se encuentran en el nivel de inicio; es decir, los estudiantes evaluados y ubicados en estos niveles, no lograron los aprendizajes esperados para el grado, ya que presentan dificultades para resolver situaciones de baja complejidad, incluso, las preguntas más sencillas; se deduce las brechas de desigualdad son muy marcadas y es de urgente necesidad revertirlas a partir de decisiones concretas.

Las evaluaciones regionales de aprendizajes (ERA 2017) organizado por la Dirección Regional de Educación San Martín; también desnuda la realidad, donde en Comprensión

lectora el 26,9% y en resolución de problemas matemáticos un preocupante 84,8% de estudiantes evaluados también se encuentran en el nivel de inicio respectivamente.

A partir de lo descrito se ha logrado identificar el problema objeto de la investigación: **“Inadecuada Implementación del Currículo Nacional para fortalecer la Gestión Curricular”**, esta situación, no permite la fluidez de los procesos, los compromisos de gestión, las competencias del marco del buen desempeño directivo y las dimensiones de la gestión escolar, de tal forma se cumple las metas institucionales trazadas; situación que nos urge poder revertir los resultados adversos. En ese sentido existen factores y causas asociadas al problema priorizado que lo están condicionando, las que tenemos a continuación:

Escasas estrategias de implementación del currículo nacional, para la planificación curricular. Esto se evidencia en el monitoreo a la práctica docente en el aula y seguimiento a la planificación curricular, si bien es cierto cumple con presentarlo, el tenor desdice a los objetivos institucionales; no se logra articular institucionalmente las situaciones significativas y sus propósitos; los productos planteados no se cohesionan a pesar que el estudiante es el mismo, generando agotamiento y falta de tiempo en los actores educativos. Podemos advertir que la enseñanza tradicional de acumular contenidos y la gestión del directivo apegado a lo administrativo, va limitando el trabajo colaborativo, colegiado, las jornadas de reflexión, los GIAS; como soportes para implementar un currículo al logro de competencias.

Otra de las causas: **Escasas estrategias de empoderamiento del enfoque de las áreas;** si bien, es necesario precisar que actualmente la planificación curricular que elabora el docente mantiene su apego al enfoque conductista, la planificación curricular evidencia unidades extensas de contenidos que no logra terminarlos en su concreción, además asume todavía de actor principal en la clase y su enseñanza abarca aún el memorismo de contenidos con estudiantes pasivos que reciben retroalimentación elemental en ciertos casos; todo esto condice al enfoque del área que enseña, el desarrollo de competencias y

la evaluación formativa que se pretende ejecutar en la escuela; a partir de la implementación del currículo nacional.

Otra de las causas no menos importante que ahondan el problema son: **Las escasas estrategias de acompañamiento de la planificación curricular**, si bien, desde la gestión se elabora el plan de monitoreo y acompañamiento, no se cumple con los procesos en su elaboración, ya que en su proceso no participaron todos los docentes, además los instrumentos de monitoreo no se socializan oportunamente, así como también no se cumple con los cronogramas de visitas establecidos para la planificación curricular colegiada; es más la parte reflexiva y la sistematización de resultados queda en los archivos de la dirección, situación que no favorece la mejora de los aprendizajes, tampoco el buen desempeño docente.

El instrumento de recojo de información fue la entrevista, la cual permitió recoger información importante y relevante, respecto al tema a investigar en los aspectos o categorías, en este caso desde las fuentes que lo proporcionan son: la guía de entrevista a profundidad, cuya sistematización ha permitido presentar los resultados en relación a:

Conveniencia: Porque los instrumentos permitirá recoger información directa y fidedigna que proporciona la fuente, con respecto a los aspectos a investigar, información que es contrastada con la teoría de todos los aspectos abordados, las categorías y sub categorías como parte del proceso de solución al problema central planteado.

Relevancia Social: Por sus características de trabajo de investigación, es de suma importancia, cuya información servirá como antecedente de estudio para otras investigaciones.

Entendiendo la gestión con liderazgo pedagógico, debe encaminar procesos de mejora, a partir de conocer la institución educativa por dentro y por fuera, es decir, con quienes se labora y cuál es el público objetivo a quien se brinda el servicio y la calidad del mismo; en ese sentido la gestión directivo pretende innovar desde la propuesta del plan de acción; por tal motivo es requisito indispensable contar con el diagnóstico que nos permite

identificar la situación problemática, desde el recojo de las apreciaciones y respuestas de los actores educativos implicados en el trabajo de investigación, en este sentido la información recogida en la entrevista y realizado el análisis respectivo, se ha obtenido las siguientes categorías con sus respectivas sub categorías:

Percepción y conocimiento del currículo: Los docentes consideran que su práctica educativa en estos tiempos ha venido sufriendo cambios constantes y vertiginosos, además refieren que su formación profesional en la mayoría de los casos fueron en el marco de la metodología tradicional, donde el docente era el actor principal de la clase por lo que el currículo en ese entonces, buscaba el aprendizaje mecánico y memorístico; en ese sentido sus expectativas del actual currículo nacional son bajas, ya que percibe que no es fácil desarrollar capacidades y competencias desde el activismo sin pasar por un proceso de fortalecer sus capacidades profesionales.

Estrategias organizativas en la implementación del currículo para una adecuada planificación curricular: Los docentes refieren que si antes podían hacer una planificación curricular individual, podían hacer que sus estudiantes aprendan los contenidos de sus áreas sin ningún problema, en la actualidad asumen que el actuar del estudiante ha cambiado, hay un apego por la tecnología y las redes sociales y una de las formas de revertir el desinterés de los estudiantes de hoy, puede ser el trabajo colaborativo y otras estrategias organizativas de los docentes y directivos para implementar un currículo que responda a las necesidades que demanda la comunidad educativa.

Acompañamiento y monitoreo a la planificación curricular: Sus respuestas de los docentes entrevistados manifiestan que el monitoreo y acompañamiento desde el proceso de planificación curricular, ayuda a mejorar su práctica pedagógica y por ende su desempeño en el aula, por tal razón se debe dedicar más tiempo a este proceso para que el producto sea de mejor calidad. Así mismo se conoce que es responsabilidad del directivo su implementación y ejecución como recurso pedagógico y su compromiso de gestión escolar, en relación a la dimensión pedagógica, buscando un intercambio

constante de experiencias, que nos permitan ir mejorando cada día los aprendizajes de los estudiantes.

1.3 Enunciado del problema

Entendiendo que la reforma de la escuela requiere un rol de liderazgo pedagógico del directivo, quien influya, movilice profesionalmente y conduzca a la comunidad educativa organizada al logro de las metas establecidas, se hace necesario plantear una propuesta viable como mejora de gestión escolar, que nos permita establecer mejoras continuas; para lo cual presentamos la siguiente interrogante: **¿De qué manera la adecuada implementación del currículo nacional posibilita la eficiente gestión curricular, en la institución educativa Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín, región San Martín, 2018?**

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 como situación que afecta a los aprendizajes, es decir el problema principal, por qué está ocurriendo, es decir, identificando las causas y que es lo que está ocasionando como impacto negativo en la escuela, es decir los efectos o consecuencias que acarrea. El árbol de problemas, que presentamos en el *Apéndice 2*, ha sido elaborado siguiendo los siguientes pasos:

- Formulación del problema
- 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. En estos párrafos

Las diversas causas que se encuentra en el diagnóstico así como los efectos que ocasionan a la IE. Podemos expresarlas:

Escasas estrategias de implementación del currículo nacional, para la planificación curricular. Esto se evidencia en el monitoreo a la práctica docente en el aula y

seguimiento a la planificación curricular, si bien es cierto cumple con presentarlo, el tenor desdice a los objetivos institucionales; no se logra articular institucionalmente las situaciones significativas y sus propósitos; los productos planteados no se cohesionan a pesar que el estudiante es el mismo, generando agotamiento y falta de tiempo en los actores educativos. Podemos advertir que la enseñanza tradicional de acumular contenidos y la gestión del directivo apegado a lo administrativo, cuyos efectos van limitando el trabajo colaborativo, participativo, las jornadas de reflexión improductivas, los GIAS son poco significativos como soportes para implementar un currículo al logro de competencias.

Otra de las causas: **Escasas estrategias de empoderamiento del enfoque de las áreas;** si bien, es necesario precisar que actualmente la planificación curricular que elabora el docente mantiene su apego al enfoque conductista, la planificación curricular evidencia unidades extensas de contenidos que no logra terminarlos en su concreción, además asume todavía de actor principal en la clase y su enseñanza abarca aún el memorismo de contenidos con estudiantes pasivos que reciben retroalimentación elemental en ciertos casos; todo esto condice al enfoque actual del área que enseña, por consiguiente el efecto rezaga el desarrollo de competencias y la evaluación formativa que se pretende ejecutar en la escuela; a partir de la metodología implementada en el currículo nacional.

Otra de las causas no menos importante que ahondan el problema son: **Las escasas estrategias de acompañamiento de la planificación curricular,** si bien, desde la gestión se elabora el plan de monitoreo y acompañamiento, no se cumple con los procesos en su elaboración, ya que en su proceso no participan todos los docentes, además los instrumentos de monitoreo no se socializan oportunamente, así como también no se cumple con los cronogramas de visitas establecidos para el proceso de planificación curricular colegiada; es más la parte reflexiva y la sistematización de instrumentos son presentados individualmente y quedan en los archivos de la dirección, situación que afecta y no favorece la mejora de los aprendizajes, tampoco el buen desempeño docente.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la IE evidencia mejoras de los aprendizajes de los estudiantes buscando que no solo

adquieran conocimientos, sino que se vuelvan competentes, esto lo aseguramos con docentes titulados y otros con estudios de post grado complementarios, con el apoyo constante de la asociación de padres de familia, así como nuestros aliados estratégicos como instituciones público privados, condiciones que exige no desentonar el trabajo en equipo y colaborativo, siempre con liderazgo pedagógico de los directivos desencadenando mejoras deseadas, pero además trascendiendo a contribuir al desarrollo de la localidad y el país.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Con la finalidad de promover una gestión curricular eficiente desde la implementación del currículo nacional, teniendo como soporte la gestión por procesos, nos permitimos hacer el recojo de la información sobre su implementación en la escuela y como repercutió en la mejora de los aprendizajes ; para tal cometido, se ha empleado la técnica de la entrevista en base aspectos o categorías con un conjunto de preguntas elaboradas, cuya pertinencia sea la información recogida de los docentes del nivel de educación secundaria de menores; donde resalta las bajas expectativas de los docentes sobre el actual currículo y su escaso conocimiento del mismo al no existir mayores espacios para su sostenibilidad desde el liderazgo directivo.

Para mejor claridad de la relación causa – objetivo- dimensiones y acciones, se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 01

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Escasas estrategias de implementación del currículo nacional para la	Plantear estrategias de implementación del currículo nacional, para la planificación curricular de la IE.	Gestión Curricular	1. Jornadas de sensibilización para la implementación del currículo nacional en la IE. 2. Jornadas de socialización del marco normativo y lineamientos del currículo nacional. 3 Jornadas de reflexión de resultados de logros de aprendizajes.

<p>planificación curricular</p>			<p>4. Taller de sensibilización para promover el trabajo colaborativo con miras a la planificación curricular. 5. Reunión de elección de coordinadores pedagógicos por áreas y de ratificación de compromisos. 6. Reunión de trabajo sobre la implementación de la plataforma virtual como apoyo al trabajo docente. 7. Implementación de talleres para fortalecer la autoestima y las relaciones interpersonales de los actores educativos con miras a optimizar el trabajo en equipo.</p>
<p>Escasas estrategias de empoderamiento de los enfoques de las áreas para la planificación curricular eficiente.</p>	<p>Proponer estrategias de empoderamiento de los enfoques de las áreas para la planificación curricular eficiente.</p>	<p>Gestión curricular</p>	<p>1. Taller de capacitación para fortalecer los saberes sobre el enfoque del currículo, el marco teórico para la planificación curricular en la IE. 2. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los perfiles de egreso claves en la planificación curricular para lograr competencias. 3. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los enfoques transversales y de área desde la planificación curricular. 4. Taller de capacitación docente sobre la evaluación formativa desde la planificación curricular.</p>
<p>Escasas estrategias de acompañamiento de la planificación curricular docente.</p>	<p>Planificar estrategias de acompañamiento de la planificación curricular al fortalecimiento de las capacidades docentes.</p>	<p>Gestión MAE.</p>	<p>1. Jornadas de análisis de resultados del autodiagnóstico y diagnóstico de la práctica docente. 2. Jornadas de trabajo en el seguimiento de la elaboración participativa de la planificación curricular y el plan de monitoreo. 3. Jornada de trabajo de sistematización de resultados de acompañamiento y monitoreo a la planificación curricular. 4. Reunión de socialización de resultados de la ronda de seguimiento a la planificación curricular y el grado de compromiso del docente en su ejecución. 5. Jornada de evaluación de resultados y uso de información.</p>

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos; en ese sentido 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.

Frente a la situación problemática evidenciada, se plantea la propuesta de solución basada en un plan de acción, que revierta la **Inadecuada implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular**, a partir de implementar con éxito dicho currículo, cuya finalidad sea mejorar los aprendizajes; donde en el nuevo currículo nacional la gestión debe abordar dos requisitos fundamentales:

1.-**La demanda actual de aprendizajes en el currículo**, entendiéndose a la ruptura de ordenes diferentes, tales como las epistemológicas, las pedagógicas y las didácticas, esto implica poner en juego con el conocimiento de los estudiantes, docentes y directivos; para esto se requiere cambios en la manera de planificar y enseñar, estos deben ser de forma y fondo tanto en los procesos pedagógicos como en los roles de los actores educativos. Situación que amerita fortalecer las capacidades docentes desde una formación continua, reto que propone a la gestión escolar como; eficiente, movilizand o habilidades y una gama de estrategias de apertura y participación de cada actor educativo.

2.-**Las condiciones necesarias para lograr esta demanda del currículo**, por lo tanto, la gestión curricular del líder pedagógico con el involucramiento de todos(as), debemos cambiar la estructura básica funcional y organizativa de la escuela para garantizar nuevos

aprendizajes que suponen estudiantes más activos, reflexivos y participativos, desde una planificación curricular colegiada.

1.5 Justificación

Justificación práctica (implicancias)

El presente plan de acción se justifica, porque ayuda a resolver uno de los problemas fundamentales de la gestión escolar, la implementación del currículo nacional, desde el fortalecimiento de las capacidades y competencias profesionales del docente, para responder a las necesidades y demandas actuales de la escuela.

Justificación metodológica (utilidad)

El plan de acción se justifica, porque desde el diagnóstico situacional permite reconocer la problemática del currículo en la escuela, éste no se ha implementado adecuadamente, impidiendo la funcionalidad de los aprendizajes en el logro de competencias; situación que se pretende revertir en base a la metodología y el liderazgo directivo.

Justificación social (relevancia)

El plan de acción también se justifica, porque contribuye a la participación permanente de los padres y madres de familia, tutores o curadores, además, las estrategias participativas cobran importancia y trascendencia en el actuar con sus hijos, para asegurar su presencia en la escuela, con altas expectativas de seguir aprendiendo.

La alternativa de solución al problema, se concatena con el enfoque de la gestión por procesos; lo que permite abordar desde el enfoque directivo el desarrollo de los procesos estratégicos (PE: Dirección y Liderazgo) que se encuentra abarcando los subprocesos:

PE01: **desarrollar planeamiento institucional**; cuyo objetivo es de orientar la gestión de la IE hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos participativamente, permitiendo entre otras acciones, la rendición de cuentas transparente sobre la calidad del servicio educativo brindado a los estudiantes y a la comunidad; por lo tanto los objetivos

estratégicos del PEI alberga al plan de acción para una mejor operatividad de las acciones del PAT.

PE02: Gestión de relaciones interinstitucionales comunitarias; subproceso que tiene como objetivo, mejorar la calidad del servicio educativo en la IE mediante el desarrollo de estrategias de articulación de las intervenciones, la promoción de alianzas con instituciones privadas y públicas; pretender implementar el cambio sin ayuda de especialistas con amplio bagaje del currículo acorde a los paradigmas actuales, es contraproducente a las pretensiones, por ello la escuela se abre a los nuevos conocimientos, a través de gestionar convenios para la presencia de profesionales que coadyuven la mejora.

PE03: Evaluar la gestión escolar; Su objetivo persigue, proponer mecanismos de mejora continua en la IE, basados en el manejo efectivo de la información, el conocimiento relevante y los resultados de la evaluación sobre el desarrollo de sus procesos. En esa línea la gestión se basa en monitorear el desarrollo de los procesos del plan de acción, evaluar participativamente el avance de los procesos, luego adoptar medidas pertinentes para la mejora continua y finalmente rendir cuentas a la comunidad escolar.

Organizar en comunidad profesional el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la planificación curricular para una buena práctica docente en la escuela, es una alternativa viable del plan de acción para fortalecer el desarrollo y desempeño del docente PO03, en esa línea, que permita evidenciar el trabajo colegiado, el acompañamiento pedagógico, gestionar los aprendizajes organizados como sustento del sub proceso PO 004, que permita contar con un currículo alineado a los fines de la educación del país.

Finalmente la propuesta de solución necesita del proceso de soporte al funcionamiento de la institución educativa, para liderar la administración de los recursos humanos PS01, monitorear su rendimiento y el desempeño en cada proceso, a fin de regular o fortalecer sus acciones en beneficio de los objetivos institucionales que se pretende alcanzar.

CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

El estudio de investigación del plan de acción realizó una búsqueda en diversos repositorios y base de datos confiables de los estudios y experiencias anteriores, los cuales sirven de apoyo para entender y comprender a profundidad la gestión escolar, los procesos a seguir, sus características y principalmente el problema que se aborda en el presente estudio.

MARCELINO

2.1.1. Antecedentes nacionales

Chamba (2016) en su indagación sobre: **Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo de la I.E. “Juan León Mera” del cantón las Lajas en el periodo lectivo 2014-2015.** Cuyo propósito fue determinar la relación entre la gestión pedagógica y la calidad educativa en la Institución Educativa “Juan León Mera”. Es un estudio de tipo correlacional descriptivo y de diseño no experimental de tipo transversal. La población está constituida por 390 alumnos de 5° y 6° de primaria y 4° y 5° de secundaria. La muestra es de 194 alumnos, igual número de padres de familia, 47 docentes y 3 directivos. Utiliza un instrumento validado por el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación básica (IPEBA) según Resolución N° 003-2011-SINEACE/P y una encuesta elaborada por Elera (2010). Los resultados obtenidos en la investigación mediante la correlación de Rho de Spearman permiten afirmar que existe relación negativa débil según la percepción de docentes, estudiantes y padres de familia entre la gestión pedagógica y calidad del servicio educativo.

En este caso el autor a través de su indagación, según la percepción de los actores educativos que intervinieron, nos ilustra sobre la existencia de una relación negativa débil entre la gestión pedagógica que encamina un gestor o director y la calidad del servicio educativo, estudio que debemos tener en cuenta en la propuesta, si pretendemos alcanzar la calidad en el servicio.

Yataco (2015) Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013, Tesis para optar el grado académico de magister en educación con mención en docencia y gestión educativa, la presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057- Soberanía Orden Militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 docentes, quienes nos brindaron información sobre las dos variables, y la muestra fue censal. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de variables y se empleó como instrumento un cuestionario de 26 ítems para la variable Gestión pedagógica y 15 ítems para el desempeño docente. Los resultados obtenidos señalan que existe una relación positiva con un nivel correlacional moderada a un nivel estadística significativa ($r= 0,561$ y $p< 0,05$) entre la gestión pedagógica y desempeño docente, en docentes de la I. E. N° 7057, V.M.T, 2013. Es decir, el director ejerce liderazgo pedagógico para mejorar la calidad educativa y cuantificar la profesión docente.

El autor concibe, lograr cambios transformacionales en el desempeño de los docentes, es condición principal, que el director de la escuela, sea un gestor con liderazgo pedagógico, acarreando como logro institucional en la gestión una mejora de la calidad educativa. Estudio que se tendrá en cuenta para nuestra propuesta de gestión.

Ibáñez (2015) en la tesis denominada “La Gestión Curricular y el Desarrollo Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito Santo Domingo, Piura 2015”, estudio realizado para determinar la relación entre la gestión curricular y el desempeño docente. Su método es hipotético deductivo, de naturaleza cuantitativa; el estudio es descriptivo correlacional, diseño “no experimental” transversal, se trabajó con una muestra censal de 48 docentes. Los instrumentos fueron validados con una escala de confiabilidad de 0,938 para el instrumento de gestión curricular y 0,946 para el desempeño docente. Los resultados obtenidos muestran que sí existe una relación

positiva y significativa entre la gestión curricular y el desempeño docente, demostrado con la prueba de Rho de Spearman.

El autor de la investigación nos da las razones suficientes a tener en cuenta en la gestión, todo directivo con liderazgo pedagógico, si pretende alcanzar cambios favorables para mejorar el servicio educativo, tendrá que optar por una buena relación de su gestión curricular con el desempeño docente.

Otro aporte tomado como referencia a la **(ONG Solaris, 2009)** en su documento web **“Fortaleciendo capacidades para la mejora de la práctica docente”** hace referencia a una experiencia de formación docente en servicio, en tal sentido sistematiza el fortalecimiento de capacidades de docentes del nivel primaria en Andahuaylas, Arequipa, Chiclayo, Trujillo y Cusco, en el marco del proyecto de Formación Docente Integral implementado por la Asociación Solaris Perú, en convenio con el MINEDU, cuyo objetivo del Plan era apoyar con mayor eficiencia la mejora de la calidad de educación en nuestro territorio nacional. Se abarcó la intervención con docentes en actividad porque son ellos parte de la problemática educativa, la misma que afecta directamente en el rendimiento escolar. Con ellos se ha trabajado una serie de instrumentos para mejorar sus propios aprendizajes y que puedan ofrecer una educación de calidad a los pequeños.

En esa medida, favorecer la implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular desde el plan de acción propuesto en la IE., garantiza un mejor desempeño docente, cuyo beneficio es la implementación de un currículo participativo, que permita ofrecer a la comunidad, una propuesta pedagógica innovadora al logro de competencias de los estudiantes con mejores aprendizajes para todos (as).

2.1.2. Antecedentes internacionales

Urán (2016) en su tesis **“Gestión de procesos pedagógicos: entre aciertos y limitaciones”** (Tesis de Maestría). Universidad de Antioquia, Andes, Colombia, como institución típica, fundada en, por, y de acuerdo a las normativas vigentes en las directrices del Ministerio de Educación Nacional, creemos que la I. E. San Juan Bosco

del municipio de Caicedo presenta con suma fidelidad el reflejo de la situación actual del grueso de la educación en Colombia. Sustentaremos esta afirmación en la evidencia observacional y documental desglosada a través de esta investigación. Efectivamente, en la I. E. San Juan Bosco sorprende el alto grado de interiorización en que se encuentran los parámetros reglamentados en la ley general de educación y con ella los procesos pedagógicos. El presente estudio de caso, nos da luces más allá de él mismo. Son tan evidentes las semejanzas encontradas entre la I. E. San Juan Bosco del municipio de Caicedo y las demás instituciones del país, que puede decirse que el caso particular aquí observado es la muestra multiplicada por miles de repercusiones de una gestión pedagógica acogida, practicada e inscrita en “el ADN institucional” de todas las I. E. públicas de nuestra nación.

Losa (2013) en su tesis “El liderazgo directivo en la gestión pedagógico de las Escuelas de calidad”. Universidad Pedagógica Nacional, México, el director es una figura clave en la vida escolar, porque tiene la encomienda de dirigir a su centro escolar hacia el logro de los objetivos y muestras propuestas, tiene como objetivo principal identificar las características del modelo del liderazgo y gestión pedagógico directivo de las escuelas de calidad, para poder analizar el potencial de la dirección y el liderazgo escolar como fundamento para generar el desarrollo de las instituciones escolares haciéndolas de calidad. De las dos escuelas primarias que participaron en esta investigación, una está inscrita al Programa Escuelas de Calidad y la otra no, en ambas, se entrevistó al director y a un profesor por grado escolar, para recolectar y valorar la información que requirió este estudio se adaptaron los cuestionarios del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE, 2009) que están diseñados para evaluar funciones del director en las diferentes áreas de gestión escolar. Ello permitió contar con un guion de entrevista (en dos versiones una para el director de 36 preguntas y otra dirigida a los docentes de 32 como instrumento pertinente para valorar el tipo del liderazgo y la gestión pedagógica del director, así como también las demás categorías que demanda el PEC. Los

resultados obtenidos ejemplifican la influencia del liderazgo directivo y de la gestión pedagógica que se propone en el PEC, tanto para este tipo de escuela como para la que no pertenece al PEC, para potenciar el buen funcionamiento de la escuela y lograr los objetivos curriculares mejorando la calidad educativa.

Torres (2012). Bogotá. “El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos” tiene como objetivo Fortalecer la Reorganización Curricular por Ciclos del colegio Bravo Páez I.E.D a través del trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica, empleó un enfoque descriptivo y un tipo de investigación-acción, como técnica la encuesta la cual se aplicó a todos los docentes de la institución. Educativa.- Se concluye que la Comunicación asertiva, juega un papel muy importante dentro de la organización del trabajo en equipo y de la gestión académica, pues todos los docentes deben conocer los diferentes objetivos, pasos y resultados que se quieren obtener y contar constantemente con un dialogo armónico que ayude a la consecución de las actividades, logrando así mejorar las relaciones internas, el reconocimiento y la potenciación de talentos individuales que redundarán en el fortalecimiento del equipo de trabajo.

Así mismo la generación de espacios y tiempos dentro del colegio Bravo Páez I.E.D. Para realizar la planeación escolar, ayudó a fortalecer relaciones interpersonales y laborales, pues los docentes sienten que se está tomando en cuenta las sugerencias que ellos aportan y se involucran más con las diferentes actividades a realizar.

Por lo tanto se considera el trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica ayudó a aumentar y mejorar las relaciones entre los docentes del ciclo1, optimizando niveles de comunicación, de reflexión, de confianza en sí mismos y en los compañeros, fortaleció procesos de intercambio de conocimientos y experiencias, propició un ambiente donde lo primordial es la labor pedagógica en todos sus ámbitos y la discusión de estrategias, metodologías y temáticas a abordar para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes.

En esa línea podemos indicar que el autor, a través del estudio realizado, demuestra que en la escuela los docentes mejoran las relaciones interpersonales para un mejor intercambio de conocimientos y experiencias de su labor pedagógica, a partir de la estrategia de gestión del trabajo colaborativo, referente que no se debe dejar de lado en la presente propuesta.

2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

La gestión escolar en toda institución educativa, son acciones dinámicas y flexibles que buscan lograr mancomunadamente objetivos educacionales. En esa perspectiva la tarea del directivo es crear condiciones para que los objetivos futuros se concreten, teniendo en cuenta el contexto social y cultural de la comunidad y lo que se quiere lograr en el futuro.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua española RAE (2001) define a la gestión como el “acto de gestionar o efecto de administrar”; y gestionar alude al “acto de hacer diligencias contundentes al logro de un negocio o deseo cualquiera”.

Gestión Curricular. El concepto de gestión, según MINEDU (2017) “se relaciona a la capacidad de utilizar de manera eficaz y eficiente todos los recursos humanos, materiales, de tiempo que se tienen a la mano para poder alcanzar las metas o los objetivos que se tiene trazados” (p, 8). Por ende podemos suponer las acciones diversas a plantear deben trabajarse en equipo para alcanzar los propósitos de mejoras desde el plan de acción.

Toda acción institucional que permita mejorar las capacidades profesionales, en este caso, desde la gestión escolar, está ligado a las actividades a emprender, uno de ellos los talleres; en ese sentido:

Talleres de Seguimiento. Son actividades estratégicas que le dan al docente para que desarrolle mejoras en sus niveles de calidad en su práctica pedagógica, según los parámetros establecidos por el sistema educativo peruano. En ese sentido, La Real academia española (2017) indica ser un “Seguimiento en relación directa con seguir; es decir, a priori o a posteriori de algo o alguien para lograr algún asunto” (p.1567).

En esa línea la guía del participante sobre orientaciones, protocolos e instrumentos (Minedu 2017 p.15), asevera; que los procesos pedagógicos son clave para lograr competencias, tomando como punto de partida, lo siguiente: partir de situaciones significativas, generar interés y disposición, partir de los saberes previos y generar el conflicto cognitivo; para dar soporte el proceso pedagógico, desde el aprender haciendo, trabajar cooperativamente, desarrollar el pensamiento complejo, construir el nuevo conocimiento, aprender del error, mediar el progreso de los aprendizajes; acciones que demanda al docente la escuela de hoy.

Desarrollo de Capacidades docentes. Si mejorar la calidad de los aprendizajes, desde una excelente planificación curricular coherente con los lineamientos del currículo nacional, requiere el cambio de rumbo de la gestión de la escuela, entonces brindar las herramientas y condiciones necesarias al docente, es fundamental para enfrentar estos retos; en tal sentido se tiene que fortalecer el desarrollo de su capacidades profesionales para un mejor desempeño pedagógico.

Currículo.

El concepto de currículo es muy amplio por que abarca una cantidad de elementos determinantes en el proceso educativo, este a su vez ha cambiado en el transcurso de la historia de la humanidad.

Según la UNESCO (2015). Identifica dos visiones principales del currículo. Por un lado, una perspectiva amplia que ve el currículo como el producto de un proceso de selección y organización de “contenidos” relevantes por las características, las necesidades y aspiraciones de la sociedad y que abarca las finalidades y los objetivos de la educación, los planes y programas de estudio, la organización de las actividades de enseñanza y de aprendizaje, así como las orientaciones respecto a la evaluación de lo que se ha aprendido. Por otro lado un enfoque más restringido que considera el currículo como el conjunto de los programas de estudio contruidos sobre bases disciplinares.

El Currículo por Competencias

Entendiendo esta nueva concepción y discurso pedagógico contemporáneo, nos apoyamos en Berger (2001) quien asevera que construir un currículo por competencias no presupone abandonar transmisión de conocimientos o construir nuevos conocimientos, por el contrario, es un proceso que no se puede disociar para la construcción de competencias. Trabajar con un currículo por competencias presupone centralidad del alumno, por tanto, de aprendizaje foco de calidad, autonomía, práctica pedagógica diversificada, escuela diferenciada, pedagogía activa. Esto implica un nuevo rol del profesor cuyo objetivo será hacer aprender y un nuevo rol del alumno que precisa ser agente de aprendizaje. Cuando el docente maneja esta pedagogía de enseñanza, estará contribuyendo a satisfacer las expectativas y necesidades de aprendizajes de sus estudiantes.

En ese sentido, el Ministerio de Educación de Perú (MINEDU 2000) en su marco teórico de definición de currículo, expresa:

El currículo es por competencias por que se organiza por logros de aprendizaje que deben desarrollar los alumnos y se seleccionan en función de las necesidades de los niños y de las demandas sociales. Esto significa dejar de lado la estructura de los diseños curriculares por paquetes de información (capítulos, temas, unidades temáticas). El currículo es un proceso que incluye aprendizajes formales y no formales que se organizan y desarrollan en función del educando y de su entorno. Esta concepción trae consigo la necesidad de construir un currículo flexible y diversificado. (p.15)

Enfoques Transversales para el desarrollo del perfil de egreso.

El Ministerio de Educación de Perú, a través del Currículo Nacional de la Educación Básica; nos dice:

El desarrollo y logro del Perfil de egreso es el resultado de la consistente y constante acción formativa del equipo de docentes y directivos de las instituciones y programas educativos en coordinación con las familias. Esta acción se basa en enfoques transversales que responden a los

principios educativos declarados en la Ley general de educación y otros principios relacionados a las demandas del mundo contemporáneo.

Dicho documento también asevera:

Que los enfoques transversales aportan concepciones importantes sobre las personas, su relación con los demás, con el entorno y con el espacio común y se traducen en formas específicas de actuar, que constituyen valores y actitudes que tanto estudiantes, maestros y autoridades, deben esforzarse por demostrar en la dinámica diaria de la escuela. Estas formas de actuar, empatía, solidaridad, respeto, honestidad, entre otros, se traducen siempre en actitudes y comportamientos observables. Cuando decimos que los valores inducen actitudes, es porque predisponen a las personas a responder de una cierta manera a determinadas situaciones, a partir de premisas libremente aceptadas. Son los enfoques transversales los que aportan esas premisas, es decir, perspectivas, concepciones del mundo y de las personas en determinados ámbitos de la vida social.

De este modo, los enfoques transversales se impregnan en las competencias que se busca que los estudiantes desarrollen; orientan en todo momento el trabajo pedagógico en el aula e imprimen características a los diversos procesos educativos. Hacer posible este esfuerzo conjunto de estudiantes y educadores por vivenciar y demostrar valores en el marco de los enfoques transversales, durante el aprendizaje de las competencias de cualquier área curricular, requiere de un doble compromiso por parte de las instituciones y programas educativos.

En ese sentido, el currículo nacional también nos menciona de cómo asumir los procesos para una formación en valores desde la escuela; **En primer lugar**, dar testimonio de equidad y justicia en todos los ámbitos de la vida escolar, esforzándose docentes y autoridades por actuar de forma coherente con los valores que buscan proponer a los estudiantes. Precisa diciendo que el aprendizaje de valores no es producto de un

adoctrinamiento ni de condicionamiento alguno, sino de la modelación de los comportamientos. **En segundo lugar**, ofrecer a los estudiantes oportunidades diversas de reflexión, diálogo y discusión sobre situaciones cotidianas, sean del aula y la escuela o del mundo social, que planteen dilemas morales. (Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016, p.19)

Si las formas específicas de actuar de los estudiantes, según el currículo nacional de la educación básica, son la traducción de los enfoques transversales, entre ellos encontramos a los siguientes enfoques:

Enfoque de Derechos. Parte por reconocer a los estudiantes como sujetos de derechos y no como objetos de cuidado, es decir, como personas con capacidad de defender y exigir sus derechos legalmente reconocidos. Asimismo reconocer que son ciudadanos con responsabilidades que participan del mundo social propiciando la vida en democracia. Este enfoque promueve la consolidación de la democracia que vive el país, contribuyendo a la contribución de las libertades individuales, los derechos colectivos de los pueblos y la participación en asuntos públicos; fortalecer la convivencia y transparencia en las II EE; reducir las situaciones de inequidad y procurar la resolución pacífica de los conflictos.

Al respecto, el tratamiento a tener en cuenta para el Enfoque de Derechos, son desde los valores: **La consecuencia de derechos**, con actitudes que suponen la disposición a conocer, reconocer y valorar los derechos individuales y colectivos que tenemos las personas; esto se demuestra cuando los docentes promueven el conocimiento de los derechos humanos, la Convención sobre los derechos del niño para empoderar a los estudiantes en su ejercicio democrático; también cuando generen espacios de reflexión y crítica sobre el ejercicio de los derechos. **La libertad y responsabilidad**, con actitudes de disposición a elegir de manera voluntaria y responsable, cuya demostración será posible cuando los docentes promueven oportunidades para que los estudiantes ejerzan sus derechos en la relación con sus pares y adultos; cuando promueven formas de participación estudiantil que permitan el desarrollo de competencias ciudadanas, articulando acciones con la familia y comunidad buscando el bien común. **Diálogo y concertación**, con actitudes de disposición a conversar con otras personas intercambiando ideas o afectos, siendo esto posible cuando los docentes propician y los

estudiantes practican la deliberación para arribar a consensos en la reflexión sobre asuntos públicos, la elaboración de normas u otros.

Enfoque Inclusivo o de atención a la Diversidad. Hoy nadie discute que todas las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos tienen derecho no solo a oportunidades educativas de igual calidad, sino a obtener resultados de aprendizajes de igualdad de calidad, independientemente de sus diferencias culturales, sociales, étnicas, religiosas, de género o estilos de aprendizaje. No obstante, en un país como el nuestro, que aún exhibe profundas desigualdades sociales, eso significa que los estudiantes con mayores desventajas de inicio deben recibir del estado una atención mayor y más pertinente para que puedan estar en condiciones de aprovechar sin menoscabo alguno las oportunidades que el sistema educativo les ofrece. En ese sentido la atención a la diversidad significa erradicar la exclusión, discriminación y desigualdad de oportunidades.

El tratamiento para el mencionado enfoque, son desde los Valores: **El respeto por las diferencias**, cuyas actitudes suponen, el reconocimiento al valor inherente a cada persona y de sus derechos por encima de cualquier diferencia; esto se demostrará cuando docentes y estudiantes demuestran tolerancia, apertura y respeto a todos y cada uno, evitando cualquier forma de discriminación basada en el prejuicio a cualquier diferencia. **La equidad en la enseñanza**, como actitud se supone la disposición a enseñar ofreciendo a los estudiantes las condiciones y oportunidades que cada uno necesita para lograr los mismos resultados, esto se demuestra cuando los docentes programan y enseñan considerando tiempos, espacios y actividades diferenciadas de acuerdo a las características y demandas de los estudiantes, las que se articulan en situaciones significativas vinculadas a su contexto y realidad. **Confianza en la persona**, actitudes de disposición a depositar expectativas en una persona, creyendo sinceramente en su capacidad de superación y crecimiento; esto se demuestra cuando los docentes demuestran altas expectativas sobre todos los estudiantes, incluyendo aquellos que tienen estilos diversos y ritmos de aprendizaje diferentes o viven en contextos difíciles.

Enfoque Intercultural. En el contexto de la realidad peruana, caracterizado por la diversidad sociocultural y lingüística, se entiende por interculturalidad al proceso dinámico y permanente de interacción e intercambio entre personas de diferentes culturas, orientado a una convivencia basada en el acuerdo y la complementariedad, así como el

respeto a la propia identidad y a las diferencias. Esta concepción de interculturalidad parte de entender que en cualquier sociedad del planeta las culturas están vivas, no son estáticas ni están aisladas, y en su interrelación van generando cambios que contribuyen de manera natural a su desarrollo, siempre que no se menoscabe su identidad ni exista pretensión de hegemonía o dominio por parte de ninguna.

El tratamiento de este enfoque desde los valores son el, **Respeto a la identidad cultural**, cuyas actitudes suponen el reconocimiento al valor de las diversas identidades culturales y relaciones de pertenencia de los estudiantes, esto se demuestra cuando los docentes y estudiantes acogen con respeto a todos, sin menospreciar ni excluir a nadie en razón de su lengua, su manera de hablar, su forma de vestir, sus costumbres o creencias. **Justicia**, la actitud será de disposición a actuar de manera justa, respetando el derecho de todos, exigiendo sus propios derechos y reconociendo derechos a quienes les corresponde, esto se demuestra cuando los docentes previenen y afrontan de manera directa toda forma de discriminación, propiciando una reflexión crítica sobre sus causas y motivaciones con todos los estudiantes. **Diálogo intercultural**, con una actitud de fomento de una interacción equitativa entre diversas culturas, mediante el diálogo y el respeto mutuo; esto es posible cuando el docente propicia un diálogo continuo entre diversas perspectivas culturales, y entre estas con el saber científico, buscando complementariedades en los distintos planos en los que se formulan para el tratamiento de los desafíos comunes.

Enfoque Ambiental. Implica el desarrollo permanente de la conciencia crítica sobre la problemática ambiental y la condición del cambio climático a nivel local y global, así como su relación con la salud, la pobreza, la desigualdad social, la migración, los conflictos, la seguridad alimentaria, la pérdida de biodiversidad, el agotamiento de los recursos naturales, entre otros.

El tratamiento al enfoque ambiental, será posible con los valores, **Solidaridad planetaria**, suponen actitudes de colaborar con la sociedad global con toda criatura viva y con las generaciones futuras, asumiendo responsablemente el cuidado del planeta sin esperar nada a cambio; esto se demostrará cuando docentes y estudiantes planifican y desarrollan acciones ciudadanas que demuestren conciencia ambiental para el desarrollo

sostenible, así como capacidad de adaptación al cambio climático, además, cuando planifican y desarrollan acciones a favor del bienestar y seguridad presente y futura de las sociedades, buscando la armonía con el ambiente, cuando idean y realizan proyectos para indagar y desarrollar mayores conocimientos sobre la realidad ambiental.

Responsabilidad por el bien común. Actitudes que suponen actuar en beneficio de todas las personas, así como de los sistemas, instituciones y medios compartidos de los que todos dependemos; esto se demuestra cuando docentes y estudiantes realizan acciones de conservación y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales, impulsando acciones a favor del desarrollo sostenible, asumiendo los costos e impactos ambientales de sus acciones y de otros sobre el desarrollo y bienestar de la sociedad, cuando docentes y estudiantes modifican sus patrones de consumo para promover estilos de vida saludables y modos de producción responsable con el ambiente. **Respeto a toda forma de vida.** Actitudes de aprecio, valoración y cuidado a toda forma de vida sobre la tierra, esto será posible cuando docentes y estudiantes valoran la diversidad biológica y los beneficios que nos ofrecen los ecosistemas.

Enfoque Orientación al Bien Común. En este enfoque el bien común está constituido por los bienes que los seres humanos comparten intrínsecamente en común y que se comunican entre sí, como los valores, las virtudes cívicas y el sentido de la justicia. A partir de este enfoque, la comunidad es una asociación solidaria de personas, cuyo bien son las relaciones recíprocas entre ellas, a partir de las cuales y por medio de las cuales las personas consiguen su bienestar. Este enfoque considera a la educación y el conocimiento como bienes comunes mundiales. Esto significa que la generación de conocimiento, el control, su adquisición, validación y utilización son comunes a todos los pueblos como asociación mundial.

Este enfoque, para su tratamiento será desde los valores como: **Equidad y justicia, Solidaridad, Empatía, Responsabilidad por el bien común;** con actitudes que suponen, disposición a reconocer, apoyar incondicionalmente, identificación afectiva, a valorar y proteger los bienes compartidos; esto será posible cuando docentes y estudiantes comparten siempre los bienes disponibles para ellos en el aula, recursos, materiales, instalaciones, tiempo, actividades, conocimientos con sentido de equidad y justicia.

Enfoque búsqueda de la excelencia. En este enfoque la excelencia significa utilizar al máximo las facultades y adquirir estrategias para el éxito de las propias metas a nivel personal y social. La idea de base de esta perspectiva es que cada individuo construye su realidad y busca la calidad de vida identificada con la calidad en la convivencia. Asimismo, la excelencia comprende el desarrollo de la capacidad para el cambio y la adaptación, que garantiza el éxito personal y social, es decir, la aceptación del cambio orientado a la mejora de la persona: desde las habilidades sociales o de la comunicación eficaz hasta la interiorización de estrategias que han facilitado el éxito a otras personas. La formación en excelencia implica potenciar que el grupo de estudiantes sea tan bueno como el mejor de sus miembros, en lugar de buscar que el grupo sea tan bueno como la media del mismo, lo que penaliza a los estudiantes brillantes y desincentiva a los que podrían mejorar.

El tratamiento del mencionado enfoque, se viabiliza con los valores **Flexibilidad y apertura**, actitudes que suponen como disposición para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, información no conocida o situaciones nuevas, esto se demuestra cuando docentes y estudiantes comparan, adquieren y emplean estrategias útiles para aumentar la eficacia de sus esfuerzos en el logro de los objetivos que se proponen, además demuestran flexibilidad para el cambio y la adaptación a circunstancias diversas, orientados a objetivos de mejora personal o grupal. **Superación personal**, actitudes de adquirir cualidades que mejorarán el propio desempeño y aumentarán el estado de satisfacción consigo mismo y con las circunstancias; cuando docentes y estudiantes utilizan sus cualidades y recursos al máximo posible para cumplir con éxito las metas que se proponen a nivel personal y colectivo, además cuando se esfuerzan por superarse, buscando objetivos que representen avances respecto de su actual nivel de posibilidades en determinados ámbitos de desempeño. (Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016, p.20-27)

El Diseño del Currículo por Competencias

El diseño curricular es el entramado que identifica a los elementos del currículo, enuncia sus relaciones e indica los principios de organización y los requisitos de dicha organización.

Los elementos del diseño curricular según Zabala (1995) citado por el MINEDU, menciona cuatro elementos:

- ❖ Algún tipo de intenciones que servirán como guía del proceso.
- ❖ Una planificación de estrategias iniciales a seguir.
- ❖ Un ámbito de contenidos que servirán para la realización de las intenciones.
- ❖ Algún esquema de evaluación para mejorar y/o controlar el proceso seguido.

En esa línea es importante resaltar, que en nuestro país el currículo se ha definido en términos de competencias, capacidades y actitudes, poniendo énfasis en el desarrollo de habilidades cognitivas, en las habilidades del pensamiento, que está más allá de la adquisición de conocimientos y que se coloca en la denominación de aprender a aprender. (UNESCO).

Definiciones claves que sustentan el perfil de egreso

Las Competencias.

Desde el punto de vista pedagógico. Pizano (1998) define competencias como: “adquisición de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes que dan la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción en relación a sí mismo y al medio natural y social”. Cuando la práctica pedagógica del docente fusione estrategias activas y la buena convivencia escolar, promoverá el desarrollo de dichas capacidades.

Desde el punto de vista psicológico. Perrenoud (2000) como especialista en práctica pedagógica, define a competencia como: “la facilidad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos, como saberes, habilidades e informaciones para solucionar con pertinencia y eficacia una serie de soluciones”. En ese sentido para desarrollar competencias en la escuela es preciso trabajar en proyectos o problemas, proporcionando tareas complejas y desafíos que inciten a los alumnos a movilizar sus conocimientos. La planificación colegiada del docente posibilitará una gama de estrategias alineadas al modelo que se pretende proponer.

Desde el punto de vista cognitivo. Benger (2001) define competencias como: “esquemas mentales, operaciones de carácter cognitivo, socio-afectivo o psicomotor que movilizadas o asociadas a saberes teóricos o experiencias generan habilidades, un saber hacer”. Combinar lo teórico y lo práctico desde proyectos de aprendizajes con situaciones significativas del contexto, favorecerá la práctica pedagógica de los docentes.

Desde la Estructura Básica de Educación Primaria. El Ministerio de Educación (2000:18) define competencias como “un saber hacer, es decir, como un conjunto de capacidades complejas que permiten a las personas actuar con eficiencia en los distintos ámbitos de su vida cotidiana y resolver allí situaciones problemáticas reales”. En ese sentido, también asevera que la competencia comprende tres formas de conocimiento, siendo las siguientes:

Conocimiento proposicional: constituye el conocimiento declarativo o saber qué. Se manifiesta a través de la comprensión, elaboración, organización y recuperación de proposiciones.

Conocimiento Categorial. Es un saber operativo que se aplica al mundo para conocerlo y orientarse en él. Este nivel no se mantiene en el nivel verbal.

Conocimiento procedimental. Es un saber conformado por habilidades, técnicas o algoritmos. Tiene como base el conocimiento declarativo de la acción (describir la acción), el reconocimiento de las pautas que identifican las condiciones de su aplicación (rasgos de contexto), la acción automatizada (rutina) y alcanzan mayor nivel cuando se aplica el procedimiento a condiciones diferentes a las que se dieron durante el aprendizaje (transferencia).

El desarrollo de las competencias del Currículo Nacional de la Educación Básica a lo largo de la educación básica, permite el logro del perfil de egreso. Estas competencias se desarrollan en forma vinculada, simultánea y sostenida durante la experiencia educativa. Estas se prolongarán y se combinarán con otras a lo largo de la vida. (Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016, p.29)

Capacidades

El Ministerio de Educación de Perú, a través del currículo nacional de la educación básica, manifiesta: Las capacidades son los recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada. Estas capacidades suponen operaciones menores implicadas en las competencias que son operaciones más complejas.

Los conocimientos son las teorías, conceptos y procedimientos legados por la humanidad en distintos campos del saber. La escuela trabaja con conocimientos construidos y validados por la sociedad global y por la sociedad en que están insertos. De la misma forma los estudiantes también construyen conocimientos. De ahí que el aprendizaje es un proceso vivo, alejado de la repetición mecánica y memorística de los conocimientos preestablecidos.

Las habilidades hacen referencia al talento la pericia o la aptitud de una persona para desarrollar alguna tarea con éxito. Las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, motoras

Las actitudes son disposiciones o tendencias para actuar de acuerdo o en desacuerdo a una situación específica. Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias y educación recibida. (Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016, p.30)

Estándares de aprendizaje

Son descripciones del desarrollo de las competencias con niveles de creciente complejidad, desde el inicio hasta el fin de la educación básica, de acuerdo a la secuencia que sigue la mayoría de estudiantes que progresan en una competencia determinada. Estas descripciones son holísticas porque hacen referencia de manera articulada a las capacidades que se ponen en acción al resolver o enfrentar situaciones auténticas.

Por lo tanto, podemos entender en el sistema educativo, los estándares de aprendizaje se constituye en un referente para articular la formación docente y la elaboración de materiales educativos a los niveles de desarrollo de la competencia que exige el Currículo. De esta forma, permiten a los gestores de política alinear y articular de manera coherente

sus acciones, monitorear el impacto de sus decisiones a través de evaluaciones nacionales y ajustar sus políticas. La posibilidad de que más estudiantes mejoren sus niveles de aprendizaje deberá ser siempre verificada en referencia a los estándares de aprendizaje. (Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016, p.36)

Desempeños

Son descripciones específicas de lo que hacen los estudiantes respecto a los niveles de desarrollo de las competencias (estándares de aprendizaje). Son observables en una diversidad de situaciones o contextos. No tienen carácter exhaustivo, más bien ilustran algunas actuaciones que los estudiantes demuestran cuando están en proceso de alcanzar el nivel esperado de la competencia o cuando han logrado este nivel.

Los desempeños se presentan en los programas curriculares de los niveles o modalidades, por edades (en el nivel inicial) o grados (en las otras modalidades y niveles de la educación básica), para ayudar a los docentes en la planificación y evaluación, reconociendo que dentro de un grupo de estudiantes hay una diversidad de niveles de desempeño, que pueden estar por encima o por debajo del estándar, lo cual le otorga flexibilidad. (Currículo Nacional de la Educación Básica, 2016, p.38)

Las Áreas Curriculares

Las áreas comprenden contenidos básicos, expresados en procedimientos, conceptos y actitudes que exige un trabajo interdisciplinario y un desarrollo curricular no lineal. Las áreas curriculares comportan los contenidos básicos que son los procedimientos, conceptos y actitudes.

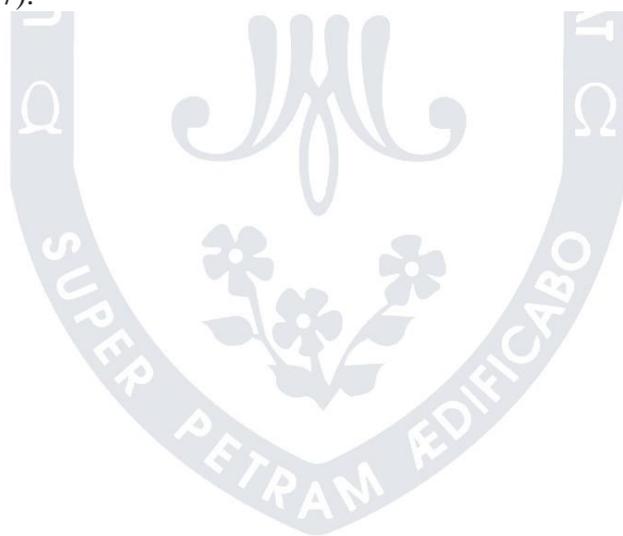
El Ministerio de Educación (2000) en su marco teórico curricular, expresa:

Las áreas de desarrollo personal son unidades de organización del currículo que reúnen las competencias afines, correspondientes a aspectos de la persona que requiere de una especial atención desde la educación y no a disciplinas o ciencias de la cultura, y son diferentes de las líneas de acción, porque las áreas tienen una organización por competencias, diferente en muchos sentidos de la organización por objetivos. Las áreas se constituyen para una mejor previsión, desarrollo y evaluación de la

acción educativa, y de ningún modo significan que deben ser tratadas por separado.

El Ministerio de Educación de Perú, a través del Currículo Nacional de la Educación Básica; afirma:

En el caso de educación secundaria de menores con jornada escolar regular, el aumento de horas en las áreas de inglés, Arte y Cultura y Educación Física, se implementará en las IIEE que cuenten con plazas docentes para dicho fin. Además se recoge información de la tabla n° 8, respecto a la organización de las áreas curriculares las mismas son: Matemática, Comunicación, Inglés, Arte y Cultura, Ciencias Sociales, Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica, Educación Física, Educación Religiosa, Ciencia y Tecnología, Educación para el Trabajo, Tutoría y Orientación Educativa. (Currículo Nacional de la Educación básica, 2016, p.167).



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada, puesto que, Sánchez y Reyes (2002) lo menciona: “busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. La presente investigación es educacional, y está dirigida a resolver problemas en la gestión de la educación; y aunque su aporte tiene un margen limitado de generalización, su impacto es efectivo en la gestión de la institución educativa. (p.18)

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

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”.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

La presente propuesta de diseño de Plan de Acción forma parte del trabajo académico cuyo título es “PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DEL CURRÍCULO NACIONAL PARA FORTALECER LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA IE. CLEOFÉ ARÉVALO DEL ÁGUILA, DISTRITO LA BANDA DE SHILCAYO, PROVINCIA SAN MARTÍN, REGIÓN SAN MARTÍN”, cuyo aporte será relevante para mejorar la gestión curricular institucional con liderazgo pedagógico de tal forma fortalezca las capacidades profesionales del docente en el manejo del currículo nacional al logro de competencias, según la información recogida en los diversos indicadores de la investigación realizada.

4.2 Objetivos

Objetivo General

- ❖ **Diseñar** un plan de implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular, en la IE. Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín y región San Martín, 2018.

Objetivos Específicos

- ❖ **Plantear** estrategias de implementación del currículo nacional, para la planificación curricular de la IE.
- ❖ **Proponer** estrategias de empoderamiento de los enfoques de las áreas para la planificación curricular eficiente.
- ❖ **Planificar** estrategias de acompañamiento de la planificación curricular.

4.1.2 Participantes

- **Población**

La población estuvo constituida por los docentes del nivel de educación secundaria de menores de la institución educativa Cleofé Arévalo del Águila del distrito de la Banda de Shilcayo, de la provincia y región San Martín.

La población objetivo en la presente propuesta está constituida por:

- ✚ Estudiantes de educación secundaria de menores de la institución educativa “Cleofé Arévalo del Águila”.
- ✚ Padres de familia de los estudiantes de educación secundaria de menores de la institución educativa “Cleofé Arévalo del Águila”.
- ✚ Docentes, administrativos y servicio de la institución educativa Cleofé Arévalo del Águila.

➤ **Muestra:**

Como muestra se tomó al total de población participante de 35 docentes de los cuales 31 de ellos se encuentran en calidad de nombrados y los 4 docentes restantes se encuentran en calidad de contratados, quienes vienen laborando en el nivel de educación secundaria de menores en las diversas áreas; son ello, objeto de estudio del presente plan de acción.

4.1.3 Acciones

Las presentes acciones buscan responder a los objetivos de intervención, tanto al objetivo general como a los objetivos específicos, como lo indica el siguiente cuadro:

Objetivos General	• Diseñar un plan de implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular en la IE. Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín, región San Martín, 2018.
Objetivos Específicos	Acciones

<p>Plantear estrategias de implementación del currículo nacional, para la planificación curricular de la IE.</p>	<p>1. Jornadas de sensibilización para la implementación del currículo nacional en la IE.</p> <p>1. Jornadas de socialización del marco normativo y lineamientos del currículo nacional.</p> <p>3 Jornadas de reflexión de resultados de logros de aprendizajes.</p> <p>4. Taller de sensibilización para promover el trabajo colaborativo con miras a la planificación curricular.</p> <p>4. Reunión de elección de coordinadores pedagógicos por áreas y de ratificación de compromisos.</p> <p>6-Reunión de trabajo sobre la implementación de la plataforma virtual como apoyo al trabajo docente.</p> <p>7.- Implementación de talleres para fortalecer la autoestima y las relaciones interpersonales de los actores educativos con miras a optimizar el trabajo en equipo.</p>
<p>Proponer estrategias de empoderamiento de los enfoques de las áreas para la planificación curricular eficiente.</p>	<p>1. Taller de capacitación para fortalecer los saberes sobre el enfoque del currículo nacional, el marco teórico para la planificación curricular en la IE.</p> <p>2. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los perfiles de egreso claves en la planificación curricular para lograr competencias.</p> <p>3. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los enfoques transversales y de área desde la planificación curricular.</p> <p>4. Taller de capacitación docente sobre la evaluación formativa desde la planificación curricular</p>
<p>Planificar estrategias de acompañamiento a la planificación curricular.</p>	<p>1. Jornadas de análisis de resultados del autodiagnóstico y diagnóstico de la práctica docente.</p> <p>2. Jornadas de trabajo en el seguimiento de la elaboración participativa de la planificación curricular y el plan de monitoreo.</p> <p>3. Jornada de trabajo de sistematización de resultados de acompañamiento y monitoreo a la planificación curricular.</p> <p>4. Reunión de socialización de resultados de la ronda de seguimiento a la planificación curricular y el grado de compromiso del docente en su ejecución.</p> <p>5. Jornada de evaluación de resultados y uso de información.</p>

4.1.4 Técnicas e instrumentos

Las técnicas aplicadas en la presente investigación fueron las de gabinete, las mismas que nos han permitido ejercitarnos en la toma de decisiones a partir de hechos concretos, así como también llegar a conclusiones concretas inmediatas del problema para darle solución a medida de nuestras posibilidades; por otra parte también se aplicaron las técnicas de campo; en este sentido Arias (2006) una investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna” (p.31). Por lo tanto, este estudio se enmarcó en una investigación de campo, ya que los datos fueron extraídos en forma directa de la realidad institucional y por el propio investigador, a través del uso de instrumentos para recolectar la información.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos
Primarias	
Observación participante	Guía de observación
	Pauta de registro de observación
Entrevista estructurada y en profundidad	Guía de entrevista
	Pauta de registro de entrevista
Encuesta	Guía de encuesta.
	Pauta de registro de encuesta.
Testimonio	Grabación
	Redacción

TECNICA	INSTRUMENTOS
SECUNDARIA	
Fichaje	Bibliográfica
	Textual

Técnicas

Según documento de trabajo, López, Nelly e Irma Sandoval (2012), respecto a una técnica de investigación cualitativa, refieren “la entrevista es por definición un acto de interacción personal, espontáneo o inducido, libre o forzado, entre dos personas, quienes se efectúa un intercambio de comunicación cruzada. La empatía es condición esencial y característica para que tenga lugar una interacción social de auténtica comunicación interpersonal”. (p.12). En ese sentido podemos advertir, que nuestra entrevista fue aplicada dentro de estas condiciones e interacciones sugeridas.

Técnicas de campo

Son aquellas utilizadas en el campo, ambiente o escenario, lugar donde ocurre el fenómeno, en este caso en la institución educativa “Cleofe Arévalo del Águila”. Se utilizaron:

➤ **La Observación:**

La observación según Herrera Juan (2017). “Es la médula espinal del conocimiento científico y también se convierte en el eje que articula la metodología de la investigación cualitativa”. (p.14).

➤ **La entrevista**

Según Herrera Juan (2017). “La entrevista es una técnica en que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo, para obtener datos sobre un problema determinado. Presupone, pues, la existencia al menos de dos personas y la posibilidad de interacción verbal”. (p.15).

En esa línea el recojo de información se concretó en el árbol de problemas y el árbol de objetivos como insumos básicos para el plan de acción. (Anexo 1).

Instrumentos

Son las herramientas utilizadas por el investigador para recoger la información de la muestra seleccionada; en este caso los docentes de la institución educativa. Se utilizaron las siguientes:

➤ **Guía de entrevista**

Es una hoja impresa o no, que nos ayuda a recordar los temas, en ella se encuentran los tópicos de la entrevista en un lenguaje cotidiano, propio de las personas entrevistadas, en este caso más que un listado de preguntas, es una guía en el proceso de recolección (técnica) y registro (instrumento) de los datos, para la posterior organización y análisis.

De acuerdo con Acevedo, Alejandro. Florencia, Alba (2006). “La entrevista ha devenido en una herramienta imprescindible para: médicos, abogados, maestros, trabajadores sociales, directores de empresas, etc. Quienes la utilizan con el propósito de desarrollar un intercambio significativo de ideas dirigidas a una mutua ilustración”. (p.8).

En ese sentido la guía de entrevista como instrumento de protocolo utilizado es una ayuda de referencia para elaborar y ejecutar las preguntas al entrevistado.

Se aplicó a 20 docentes del nivel secundario de la I.E. “Cleofé Arévalo del Águila” del distrito la Banda de Shilcayo de la provincia y región San Martín, fue entrevista profunda con 05 ítems.

4.1.5 Recursos humanos y materiales

➤ **Recursos humanos:**

Los Recursos humanos son todas aquellas **personas que forman parte de una organización y que ayudan a que salga adelante en su actividad diaria**. Este concepto hace referencia al trabajo aportado por todas las personas que forman parte de la plantilla o colaboran con la empresa para realizar cualquier tarea relacionada con la compañía.

➤ **Recursos materiales**

Comprenden toda clase de recursos materiales con funcionalidad didáctica que facilitan el proceso de planificación para una mejor enseñanza - aprendizaje. Entre ellos tenemos:

- El material didáctico: físico y virtual.
- El material audiovisual
- Los recursos didácticos interactivos
- Presupuesto y recursos disponibles para la capacitación
- Recursos humanos: Se contará con capacitadores externos y/o internos de ser el caso, para el dictado y desarrollo de las acciones de capacitación.
- Recursos financieros: La gestión cuenta con la disponibilidad presupuestal de S/.5,000.00 (CINCO MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES).

4.1.5. Presupuesto

Plantea estrategias, actividades específicas y recursos económicos para hacer viable la propuesta de solución del problema.

Tabla N° 03 Presupuesto

Acciones	Periodo	Costo S/.
1. Jornadas de sensibilización para la implementación del currículo nacional en la IE.	Marzo	S/200.00
2. Jornadas de socialización del marco normativo y lineamientos del currículo nacional.	Marzo	S/200.00
3 Jornadas de reflexión de resultados de logros de aprendizajes.	Marzo, julio, setiembre	S/ 450.00
4. Taller de sensibilización para promover el trabajo colaborativo con miras a la planificación curricular.	Marzo	S/ 200.00
5. Reunión de elección de coordinadores pedagógicos por áreas y de ratificación de compromisos.	Marzo	S/. 170.00
6. Reunión de trabajo sobre la implementación de la plataforma virtual como apoyo al trabajo docente.	Marzo	S/ 200.00
7. Implementación de talleres para fortalecer la autoestima y las relaciones interpersonales de los actores educativos con miras a optimizar el trabajo en equipo.	Mayo julio, y noviembre	S/900.00
1. Taller de capacitación para fortalecer los saberes sobre el enfoque del currículo, el marco teórico para la planificación curricular en la IE.	Marzo	S/ 400.00
2. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los perfiles de egreso claves en la planificación curricular para lograr competencias.	Marzo	S/ 400.00
3. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los enfoques transversales y de área desde la planificación curricular.	Marzo-Abril	S/ 600.00

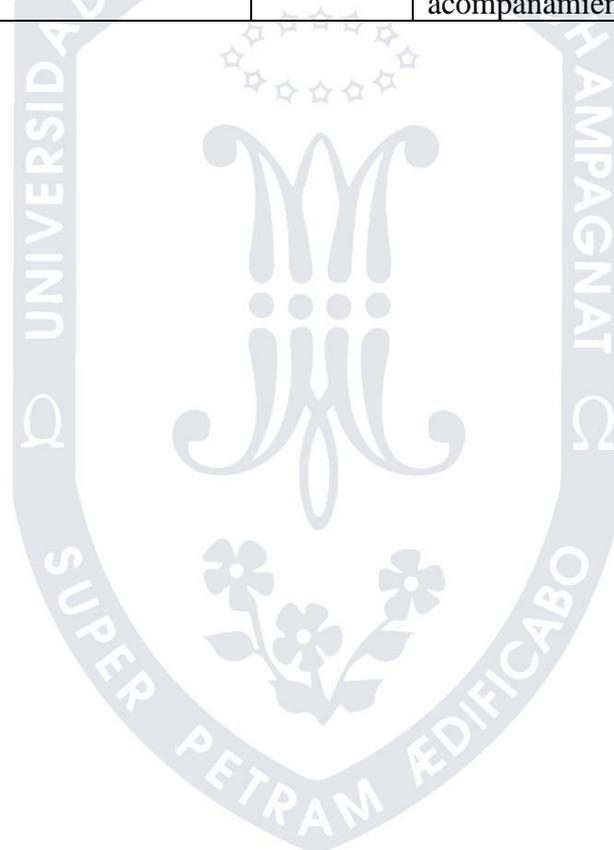
4. Taller de capacitación docente sobre la evaluación formativa desde la planificación curricular.	Mayo	S/ 400.00
1. Jornadas de análisis de resultados del autodiagnóstico y diagnóstico de la práctica docente.	Marzo	S/200.00
2. Jornadas de trabajo en el seguimiento de la elaboración participativa de la planificación curricular y el plan de monitoreo.	Marzo	S/200.00
3. Jornada de trabajo de sistematización de resultados de acompañamiento y monitoreo a la planificación curricular.	Abril- diciembre	-----
4. Reunión de socialización de resultados de la ronda de seguimiento a la planificación curricular y el grado de compromiso del docente en su ejecución.	Junio, Setiembre	S/ 200.00
5. Jornada de evaluación de resultados y uso de información.	Junio- Agosto- Diciembre	S/ 300.00
Total		S/5020.00

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

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

		1.3 Taller de capacitación docente sobre el manejo de los enfoques transversales y de área desde la planificación curricular.		PC, proyector ,plumones Papelotes, Instrumentos de monitoreo y acompañamiento	x			x					
		1.4 Taller de capacitación docente sobre la evaluación formativa desde la planificación curricular.		PC, proyector ,plumones Papelotes, Instrumentos de monitoreo y acompañamiento		x			x				
	Planificar estrategias de acompañamiento a la planificación curricular.	1.1 Jornadas de análisis de resultados del autodiagnóstico y diagnóstico de la práctica docente.	Director, coordinadores y equipo docente	PC, proyector ,plumones Papelotes, Instrumentos de monitoreo y acompañamiento	x		x			x			x
1.2 Jornadas de trabajo en el seguimiento de la elaboración participativa de la planificación curricular y el plan de monitoreo.		PC, proyector ,plumones Papelotes, Instrumentos de monitoreo y acompañamiento		x			x			x			
1.3 Jornada de trabajo de sistematización de resultados de acompañamiento y monitoreo a la planificación curricular.		PC, proyector ,plumones Papelotes, Instrumentos de monitoreo y acompañamiento			x			x				x	

		1.4 Reunión de socialización de resultados de la ronda de seguimiento a la planificación curricular y el grado de compromiso del docente en su ejecución.		PC, proyector plumones papelotes Instrumentos de monitoreo y acompañamiento			x			x							x
		1.5 Jornada de evaluación de resultados y uso de información.		PC, proyector ,plumones Papelotes, Instrumentos de monitoreo y acompañamiento	x					x							x



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante, dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del plan de acción, nos permitirá recoger información relevante respecto a 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 presente tabla N°4 contiene en 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.

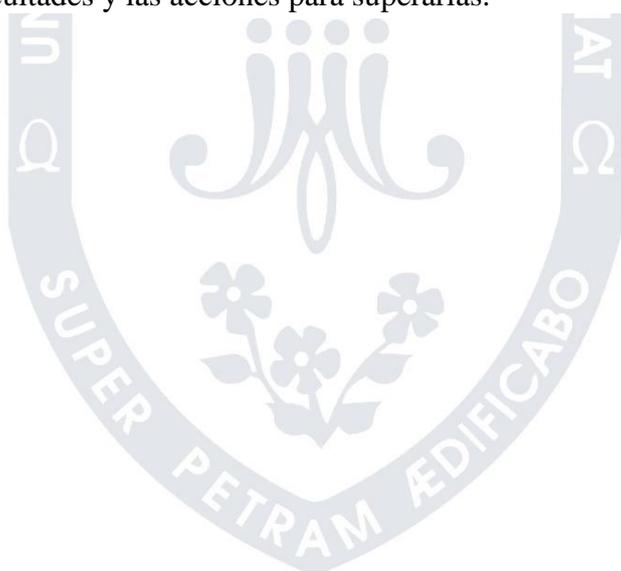


Tabla N° 05

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			
Plantear estrategias de implementación del currículo nacional, para la planificación curricular de la IE.	1. Jornadas de sensibilización para la implementación del currículo nacional en la IE.	1. Porcentaje de docentes que participan en las jornadas de sensibilización	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Horarios de tiempo no compatibles.	.Uso del software para distribuir horarios por especialidad compatibles en sus horas libres. .Gestionar a entidades público privadas apoyo profesional con capacitadores.
	2. Jornadas de socialización del marco normativo y lineamientos del currículo nacional.	2. Porcentaje de docentes que participan en las jornadas de socialización.	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Disponibilidad económica para honorarios del capacitador	
	3. Jornadas de reflexión de resultados de logros de aprendizajes.	3. Número de docentes que participan en la jornada de reflexión y firma de compromisos	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Organización de información estadística inoportuna	
	4. Taller de sensibilización para promover el trabajo colaborativo con	4. Porcentaje de docentes	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia	Normas de convivencia no consensuadas y	

<p>miras a la planificación curricular. 5. Reunión de elección de coordinadores pedagógicos por áreas y de ratificación de compromisos.</p> <p>6. Reunión de trabajo sobre la implementación de la plataforma virtual como apoyo al trabajo docente. 7. Implementación de talleres para fortalecer la autoestima y las relaciones interpersonales de los actores educativos con miras a optimizar el trabajo en equipo.</p>	<p>asistentes al taller de sensibilización 5. Número de docentes coordinadores elegidos.</p> <p>6. Porcentaje de docentes que participan en el registro de datos en la plataforma.</p> <p>7. Porcentaje de actores educativos que participan en los talleres.</p>					-Hoja de ruta	firma parcial de compromisos.	
		01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Memorándum	Horas que dedican los docentes coordinadores no son remuneradas.	.Gestionar reconocimiento académico y meritocrático por identificación laboral.
		01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Plataforma virtual	Existencia parcial de docentes que no manejan correo electrónico	.Utilizar aplicaciones y el internet para triangular momentos de intercambio de ideas en línea.
		02		02		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Porcentaje de docentes que laboran en otras instituciones público privadas que no disponen de tiempo extra.	

Proponer estrategias de empoderamiento de los enfoques de las áreas para la planificación curricular eficiente.	1. Taller de capacitación para fortalecer los saberes sobre el enfoque del currículo, el marco teórico para la planificación curricular en la IE. 2. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los perfiles de egreso claves en la planificación curricular para lograr competencias.	1. Porcentaje de docentes que participan en el taller de capacitación para fortalecer saberes sobre el enfoque del currículo. 2. Porcentaje de docentes que participan en la capacitación sobre el manejo de los perfiles de egreso claves en la planificación curricular para lograr competencias.	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Aprovechamiento parcial de las TIC para profundizar los saberes.	.Evaluar los resultados favorables y adversos de los diversos talleres de capacitación para los reajustes necesarios.
	3. Taller de capacitación docente sobre el manejo de los enfoques transversales y de área desde la	3. Número de docentes que participan en el análisis de	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Recursos económicos no suficientes para los honorarios del profesional. Escaso soporte de la UGEL SM.	.Uso de medio audio visual, impreso que puedan servir de insumos para la perfección del trabajo.
			01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Horarios incompatibles con la disponibilidad de los docentes.	

	planificación curricular. 4. Taller de capacitación docente sobre la evaluación formativa desde la planificación curricular.	los enfoques transversales y de área. 4. Número de participantes en el taller sobre evaluación.	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta	Cruce de actividades con los compromisos de gestión escolar Escaso soporte de la UGEL SM	
Planificar estrategias de acompañamiento a la planificación curricular.	1. Jornadas de análisis de resultados del autodiagnóstico y diagnóstico de la práctica docente. 2. Jornadas de trabajo en el seguimiento de la elaboración participativa de la planificación curricular y el plan de monitoreo. 3. Jornada de trabajo de	1. Porcentaje de docentes que participan en la jornada. 2. Porcentaje de participación en la jornada de trabajo. 3. Porcentaje de docentes	01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta -Información virtual	Muestra de resultados que no corresponden al total de actores educativos	.Complementar con mayores diagnósticos como la participación del estudiante, padres de familia sobre los aprendizajes impartidos en el aula.
			01		01		-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta -Ficha de monitoreo	Distribución de tareas no asumidas en su totalidad y no mejoradas oportunamente	

<p>sistematización de resultados de acompañamiento y monitoreo a la planificación curricular. 4. Reunión de socialización de resultados de la ronda de seguimiento a la planificación curricular y el grado de compromiso del docente en su ejecución. 5. Jornada de evaluación de resultados y uso de información.</p>	<p>involucrados en la jornada de trabajo de sistematización. 4. Porcentaje de participantes en la socialización de resultados. 5. Número de participantes en la jornada de evaluación.</p>	01		01		<p>-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta</p>	<p>Los resultados sistematizados son trabajados en horas extras.</p>	<p>.Las jornadas de reflexión pedagógica acompañados de asumir en conjunto compromisos de cambio. .Mayor involucramiento docente en la hora colegiada.</p>
		01		01		<p>-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta</p>	<p>Participación parcial de la reunión por compromisos laborales.</p>	
		02		02		<p>-Registro fotográfico. -Registro de asistencia -Hoja de ruta</p>	<p>Compromisos asumidos parcialmente en su cumplimiento</p>	

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.

Tabla 06

Especialistas que evaluarán el Plan de acción

Nº	Especialista	Grado académico	Ocupación
01	FIALLO RODRÍGUEZ, Jorge	Doctor en Ciencias Pedagógicas Universidad de Kiev-Ucrania	Miembro del Tribunal Permanente de Pedagogía para la sustentación de tesis de doctorado de la República de Cuba. Asesor Académico de IPLAC.
02	CRUZ CRUZ, Clara Luz	Doctora en Ciencias de la Educación de Monitoreo y supervisión	Docente universitaria de pregrado y postgrado.

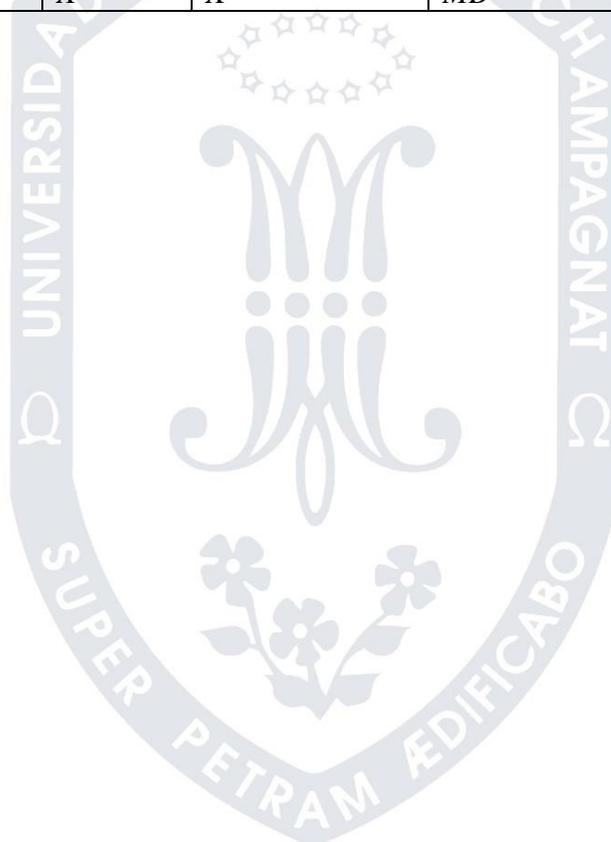
4.4.1 Resultados de validación

A partir de los resultados de la aplicación de la consulta a especialistas, se concluye que la propuesta es novedosa, pertinente, válida, factible, aplicable y generalizable siempre que adapte a los contextos en el que pretenda aplicar. (Ver tabla 5)

Tabla 7

Resultado de aplicación de la consulta a especialistas

<i>DIMENSIONES</i>	<i>CRUZ CRUZ, Clara Luz.</i>	<i>FIALLO RODRÍGUEZ, Jorge</i>	<i>VALORACIÓN</i>	<i>PROMEDIO</i>
<i>FACTIBILIDAD</i>	X	X	<i>MB</i>	<i>MB</i>
<i>APLICABILIDAD</i>	X	X	<i>MB</i>	
<i>GENERALIZACIÓN</i>	X	X	<i>MB</i>	
<i>PERTINENCIA</i>	X	X	<i>MB</i>	
<i>VALIDEZ</i>	X	X	<i>MB</i>	
<i>ORIGINALIDAD</i>	X	X	<i>MB</i>	



REFERENCIAS

- Chamba Doménica del Rocío (2016). *Gestión pedagógica y calidad del servicio educativo de la I.E. “Juan León Mera” del cantón las Lajas en el periodo lectivo 2014-2015* (tesis de post grado). Repositorio cybertesis unmsm. Edu. Pe.
- Dirección Regional de Educación San Martín (2007) *Proyecto Educativo Regional*. Moyobamba. DRE-SM.
- Herrera, J. (s.f.). *La investigación cualitativa*. Recuperado de:
<https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitati. va.pdf>.
- Ibáñez Rodolfo (2015) *La Gestión Curricular y el Desarrollo Docente en las Instituciones Educativas del Nivel Secundario en el Distrito Santo Domingo, Piura 2015*. (Tesis de post grado). Repositorio UCV. Edu. Pe.
- Krichesky y Murillo (2011) citado por Minedu 2017. *Orientaciones protocolos e instrumentos*. Fascículo 3. Lima: Minedu.
- López, N. y Sandoval, I. (s.f.). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de
http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.pdf.
- Losa (2013) *El liderazgo directivo en la gestión pedagógico de las Escuelas de calidad*.
- Minedu (2014) *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Minedu.
- Minedu (2017) *Asesoría a la Gestión escolar y GIAG Orientaciones, protocolos e instrumentos*. Fascículo 3. Lima: Minedu.
- Minedu (2016) *Currículo Nacional de la Educación Básica* (p.36). Lima: Minedu.
- Minedu (2017) *Gestión curricular, comunidades de aprendizajes y liderazgo pedagógico*. Módulo 4. Lima: Minedu.

- Minedu (2015) *Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuelas*.
Lima: Minedu.
- Minedu (2016) *Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Fascículos N° 1 y N° 3*. Lima: Minedu.
- Minedu (2007) *Proyecto Educativo Nacional*. Lima: Minedu.
- Minedu (2017) *Resultados de la ECE 2016*. Lima: Minedu.
- ONG Solaris. (2009). *Asociación Solaris Perú*. Obtenido de: Solaris. Org. Web site:
<http://www.solaris.org.pe/>.
- Roberts, como se citó en Hernández – Sampieri. et al (2014, p 501). *Metodología de la investigación*. Recuperado de:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Robinson, V. (2008). Citado por Minedu 2016. *Plan de Acción y Buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo 1. Lima: Minedu.
- Rodríguez Alejandro (2015) citado por Minedu: *Plan de acción y buena práctica del Liderazgo Pedagógico*. Lima: Minedu.
- Torres Castillo (2012). *El trabajo colaborativo como estrategia de gestión académica en el fortalecimiento de la reorganización curricular por ciclos*. Bogotá. Colombia.
- UNESCO (2014). Un currículo para el siglo XXI: *Desafíos, tensiones y cuestiones abiertas*.
- Yataco (2015) *Gestión pedagógica y desempeño docente en la Institución Educativa N° 7057 “Soberana Orden militar de Malta” Villa María del Triunfo 2013*, (Tesis de post grado) Lima: Perú.

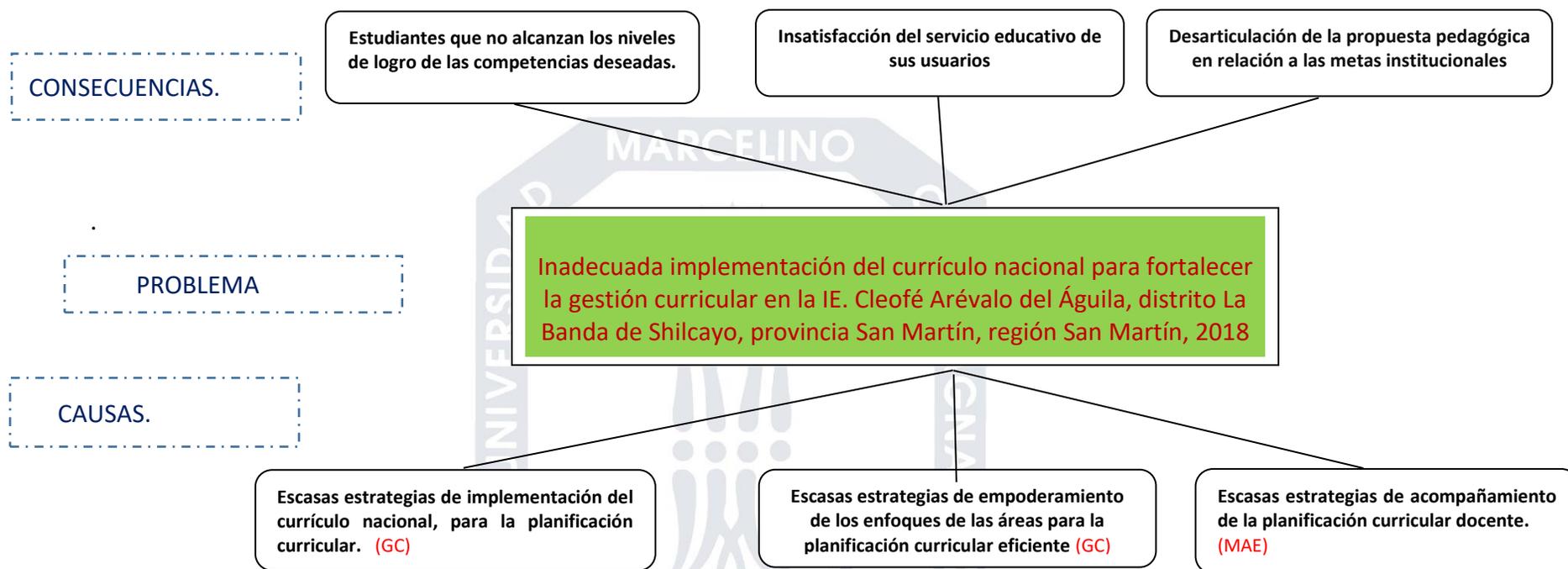
APÉNDICES

Apéndice A: Matriz de consistencia

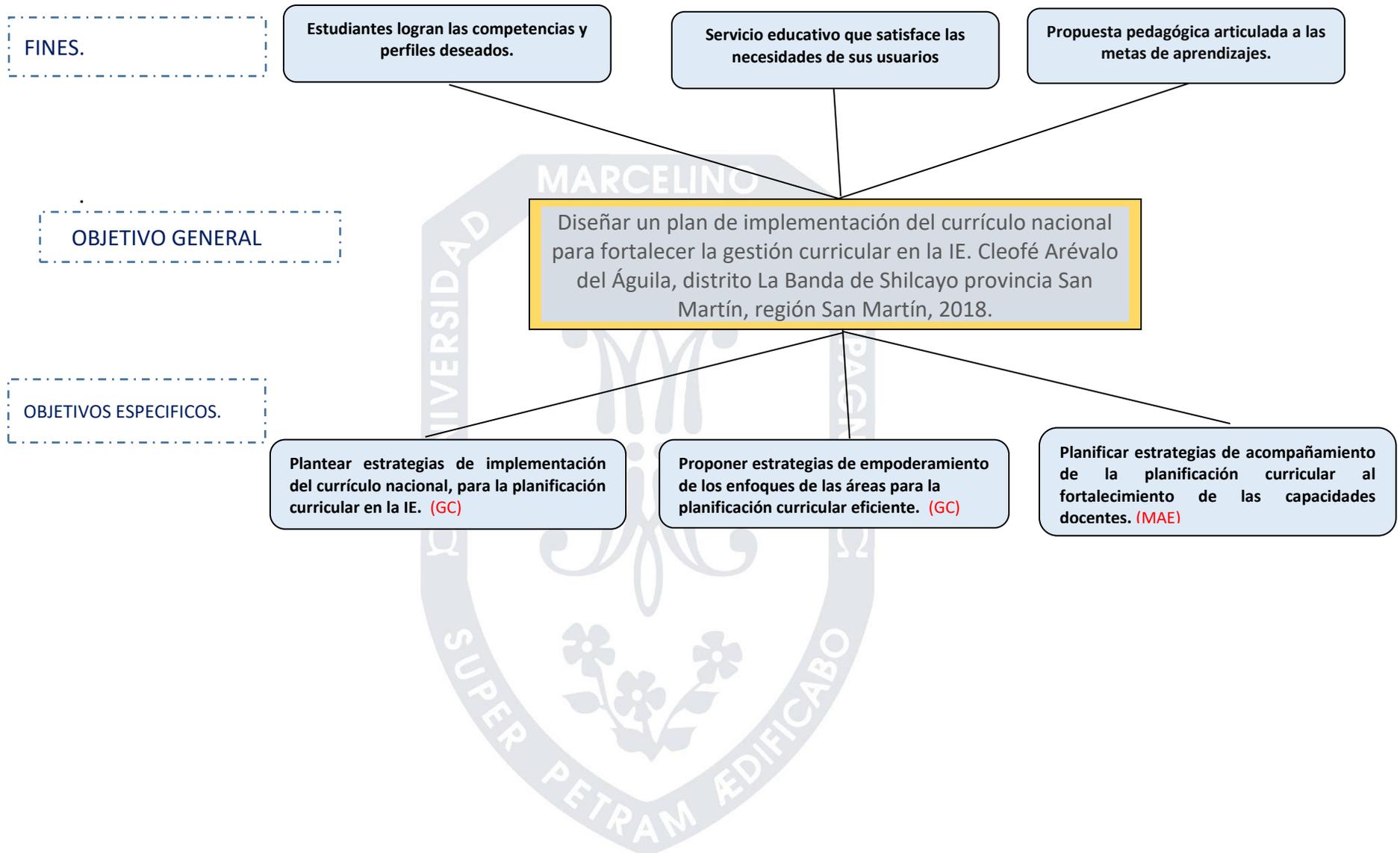
Título del Plan de Acción: Plan de Implementación del Currículo Nacional para fortalecer la gestión curricular en la IE. Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín, región San Martín.

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivos específicos	Método
La inadecuada implementación del currículo nacional imposibilita la gestión curricular en la I.E. Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, Provincia San Martín, Región San Martín, 2018.	¿De qué manera la adecuada implementación del currículo nacional posibilita la gestión curricular en la I.E. Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín, región San Martín, 2018?.	Propuesta de un plan de implementación del currículo nacional para la gestión curricular en la I.E. Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, provincia San Martín, región San Martín, 2018.	Diseñar un plan de implementación del currículo nacional para fortalecer la gestión curricular en la I.E. Cleofé Arévalo del Águila, distrito La Banda de Shilcayo, Provincia San Martín, Región San Martín, 2018.	OE1: Plantear estrategias de implementación del currículo nacional, para la planificación curricular de la IE. OE2. Proponer estrategias de empoderamiento de los enfoques de las áreas para la planificación curricular eficiente. OE3. Planificar estrategias de acompañamiento de la planificación curricular al fortalecimiento de las capacidades docentes.	.Enfoque: investigación cualitativa. .Tipo: aplicada. .Diseño: investigación acción participativa. .Técnicas: entrevista a profundidad. Instrumentos: guía de entrevista. .Técnicas de procesamiento de datos: establecimiento de categorías y subcategorías a partir de la entrevista.

Apéndice B: Árbol de situación problemática



Apéndice C: Árbol de objetivos



Apéndice D: Evidencias de las acciones realizadas



Apéndice E: Guía de preguntas para una entrevista en profundidad



**FICHA DE ENTREVISTA PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN DE LA
IE. CADELA**

ESTIMADO DOCENTE.

Las siguientes preguntas permitirán recoger tu valiosa opinión profesional para la mejora de los aprendizajes en nuestra institución educativa:

La Banda de Shilcayo. 16/07/18

GESTIÓN CURRICULAR

1.- ¿Por qué cree usted que nuestros docentes perciben bajas expectativas del currículo institucional, para lograr mejores aprendizajes?

.....
.....
.....
.....
.....

GESTIÓN CURRICULAR

2.- ¿La institución educativa desde la gestión del director, brinda espacios de asesoramiento en la implementación del currículo nacional y cómo percibe desde su práctica pedagógica para lograr competencias?

.....
.....
.....
.....
.....

3.- ¿Qué estrategias organizativas nos permitirán romper viejos paradigmas del nuevo rol de la escuela?

.....
.....
.....
.....
.....

4.- ¿Conoce usted el currículo de nuestra institución educativa y como lo maneja desde su rol de docente?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

MONITOREO ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN

5.- ¿Usted cree suficiente las visitas de monitoreo y acompañamiento a su práctica pedagógica en el aula, además ha repercutido positivamente en su desempeño?

.....
.....



