



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

PLANIFICACIÓN CURRICULAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO N°0091 “ABRAHAM GARCÍA TORRES”, DEL DISTRITO TINGO DE PONASA, PROVINCIA DE PICOTA, REGIÓN SAN MARTÍN, 2018

AUTOR: ROLMER MACEDO MACEDO

ASESOR: VIRINO LUCANA SANTILLÁN

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

Región San Martín - Sede Tarapoto - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por darme salud y vida, el cual ha llenado
mis fuerzas y fortaleza para poder lograr este objetivo.

A mis hijos quienes son el motivo de seguir adelante y a mí
Mamá por su comprensión y apoyo permanente de manera incondicional.

INDICE

PORTADA	I
DEDICATORIA	II
INDICE.....	III
RESUMEN	V
PRESENTACIÓN	6
CAPÍTULO I: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.1 Contextualización del problema.....	8
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	12
1.3 Formulación del problema.....	15
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	17
1.5 Justificación.....	20
CAPÍTULO II: REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES.....	22
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	22
2.1.1. Antecedentes nacionales	22
2.1.2. Antecedentes internacionales	24
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	28
2.2.1 Gestión curricular.	28
2.2.2 La gestión curricular en los planes de mejora educativa	28
2.2.3 Trabajo colegiado.....	29
2.2.4 Práctica docente.....	31
2.2.5 Implementación curricular.....	32
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	36
3.1. Tipo de investigación.....	36
3.2. Diseño de investigación	37

CAPÍTULO IV: PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN.....	39
4.1. Plan de Acción.....	39
4.1.1. Objetivos	40
4.1.2. Participantes	40
4.1.3. Acciones.....	41
4.1.4. Técnicas e instrumentos.....	46
4.1.5. Recursos humanos y materiales	46
4.1.6. Presupuesto	47
4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción.....	49
4.3. Matriz de monitoreo y evaluación.....	53
4.4. Validación de la propuesta	58
4.4.1. Resultados de validación.....	58
REFERENCIAS	60
APÉNDICES	
Matriz de consistencia	
Árbol de problemas	
Árbol de objetivos	
Instrumentos	
Evidencias de las acciones realizadas	

RESUMEN

El presente Plan de Acción tiene como objetivo general Diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa Integrada N°0091, Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018, se utilizó un diseño de investigación acción participativo. Se realizará con 16 docentes entre el nivel primaria y secundaria; se utilizó el instrumento de la guía de entrevista, como resultado se encontró que gran porcentaje de la labor docente tiene su punto de partida en el conocimiento pleno de los lineamientos generales y específicos del Currículo Nacional. Respecto a la planificación curricular, los docentes muestran desalineación con la intencionalidad de querer hacer las cosas bien, es ahí donde carecen de una verdadera planificación, siendo esta descontextualizada, que no responden a las necesidades, demandas e intereses de los estudiantes.

El Plan de Acción involucra a todos los actores educativos principales, orientado primero en mejorar la planificación curricular de manera contextualizada y así elevar los logros de aprendizaje de los estudiantes, a partir de un trabajo colaborativo y de reflexión constante de su práctica pedagógica en aula.

Palabras clave: *Programación anual, unidades de aprendizaje y sesiones de aprendizaje*

PRESENTACIÓN

El presente Plan de Acción tiene como objetivo general diseñar un plan de mejora para optimizar la planificación curricular y fortalecer la gestión en la Institución Educativa Integrado N°0091, Abraham García Torres, surge por la imperiosa necesidad de priorizar acciones para la mejora de las competencias y desempeños de los docentes del nivel Primaria y Secundaria, en el Currículo Nacional, de acuerdo al Marco del Buen Desempeño del Directivo y el Buen Desempeño del Docente. Por consiguiente compromete a asumir el reto de planificar, organizar, implementar, ejecutar y evaluar las actividades para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico, cuya finalidad es promover en los directivos de la Institución Educativa el análisis, la reflexión y la acción, para incentivar la búsqueda y puesta en práctica de respuestas a las necesidades y demandas de la Institución Educativa.

Consecuentemente, es necesario abordarlo desde la práctica en aula que contribuya a la mejora continua de la gestión escolar, mediante el análisis y la toma de decisiones estratégicas que involucra la participación de los actores para el mejoramiento permanente de la gestión, partiendo del diagnóstico, estableciendo metas claras, aplicando diversas metodologías para responder a las demandas y evaluar la enseñanza con sentido autocrítico a partir de compromisos con la plana docente afín de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje. Con la convicción de que ninguno de ellos se quede atarás, todos podemos aprender, superando cualquier dificultad.

El contenido del presente Plan de Acción se divide en cuatro partes: **La primera** está orientado a la identificación del problema; en la **segunda** parte se trata sobre referentes conceptuales y experiencias anteriores; en la **tercera** se trata sobre el Método y la **cuarta** se refiere a la propuesta: diseño, implementación y plan de monitoreo. Todo ello

enrumbará el horizonte de trabajo hacia el éxito para el bienestar de la escuela, principalmente al logro de los aprendizajes en los estudiantes, así como de los docentes y a la comunidad científica en general y que contribuya como un medio alternativo de resolución de problemas del proceso educativo de gestión escolar y liderazgo pedagógico.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa Integrada N°0091, Abraham García Torres, del Distrito de Tingo de Ponasa, Provincia de Picota, Región San Martín, Código Modular: 0298836 (Nivel Primaria) y 0576595 (Nivel Secundaria) fue creada el 01 de Marzo de 1997, con R.D.S.R. N°0635. Tingo de Ponasa pertenece a la Zona Urbana, con una población aproximada de 2 000 habitantes, ubicada a 350 m.s.n.m. a 20 Km. de distancia de la capital Provincial Picota, a la Margen Derecha del Río Ponasa. Los pobladores en su mayoría (80%) dependen económicamente de la agricultura, un 15% de la ganadería, y 5% del comercio. Los productos agrícolas son el café, cacao, arroz, maíz y productos alimenticios, como palta, verduras, yuca, plátano, frejoles y otros. Somos la única Institución Educativa Integrado que brinda servicios educativos en el Nivel Primaria y Secundaria del Pueblo, además, hay una institución educativa de solo nivel Inicial, Existe la Micro Red de Salud, la Municipalidad Distrital de Tingo de Ponasa y el Juez de Paz No Letrado representante del Poder Judicial y la Sub Prefectura Distrital. En la actualidad cuenta con una infraestructura educativa con más de 20 años de haber sido construida ya declaradas en emergencia; es decir, sólo 6 son de material noble (ladrillo y cemento), el resto es prefabricado, entre madera, súper board y triplay, en conclusión contamos con 5 Aulas para el nivel primaria y 5 aulas para el nivel secundaria, 1 aula multiuso (dirección, biblioteca escolar, servicio de fotocopia, espacio de cómputo y para los profesores), 1 aula del COE (Centro de Operaciones de Emergencia), 1 departamento del Área de Educación Física, 1 departamento del área de Educación Para el Trabajo, 1 comedor escolar, SS.HH. para estudiantes y docentes, 1 losa deportiva multiuso con sus galerías a

sus costados, 2 pozas del módulo de piscigranja, 3 galpones para el desarrollo de proyectos de crianza de animales menores y 2 quioscos escolares saludables.

El trabajo se desarrolla con los integrantes de la Institución Educativa Integrada °0091 - Abraham García Torres de la localidad de Tingo de Ponasa, cuyos integrantes son: 102 estudiantes distribuidos en 5 secciones del Nivel Primaria y 76 estudiantes del Nivel Secundaria distribuidos también en 5 secciones únicas; entre niños, púberes y adolescentes que manifiestan inquietud por el aprendizaje pero que al mismo tiempo están influenciados por las redes sociales y las TICs. Proviene de familias con nivel de instrucción en un 5 % de iletrados, 10% con estudios incompletos, 80 % con secundaria completa y un 5% con nivel superior de estudios, adolescentes con bajo nivel de comprensión lectora, deficiencia para la resolución de problemas, y algunos muestran conductas agresivas contra sus compañeros. Un Director designado desde el año 2015 y un Sub Director Encargado por evaluación excepcional el año 2018, que en el primer caso como participante en el Programa de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, que influye en su formación como directivos que, a partir del presente trabajo, su actuación será otra respecto a la vida institucional enmarcada en la mejora de los aprendizajes; quienes asumirán la tarea con responsabilidad y profesionalismo convencidos que la labor pedagógica para el desarrollo de competencias es una movilización de contenidos disciplinares, movilización de actitudes, movilización para el cambio de cultura dentro y fuera de la Institución Educativa; además, contamos con 08 docentes contratados, 04 docentes nombrados, coordinador de tutoría, 1 auxiliar de Educación y 2 trabajadores de servicio, quienes muestran disposición para realizar su trabajo enfocado en el desarrollo de competencias, además asumen que el monitoreo es para mejorar el aprendizaje en nuestros estudiantes, opinan que se implemente el trabajo colegiado y estrategias formativas como una medida para mejorar el desempeño docente

y de los estudiantes, pero que se gestione eficientemente, implicando que se desarrolle en horario de la tarde durante las horas de trabajo pedagógico, después de la jornada escolar de clases, lo cual es imposible realizarlo con todos, siendo posible con reuniones de trabajo colegiado planificado, con el compromiso de mejorar el desarrollo de competencias para gestionar con eficiencia y eficacia el tiempo del trabajo colegiado.

Sin embargo, se observa un escenario educativo cambiante, tal es así, que en la actualidad se halla en proceso de implementación el Currículo Nacional desde el 2017 en Instituciones Educativas Públicas de manera focalizada, como una política de estado que forma parte del Proyecto Educativo Nacional que plantea 6 grandes cambios, relacionándolo el **segundo objetivo estratégico** que indica: Estudiantes e Instituciones que logran aprendizajes pertinentes y de calidad, con la finalidad de formar y preparar al estudiante para la vida, capaz de asumir roles y funciones pertinentes de acuerdo al mundo globalizado, basado en la comprensión crítico reflexiva; además tiene relación directa con el primer compromiso de gestión escolar que indica: Progreso anual de aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa, donde es aquí debemos centrar nuestra atención para realizar un trabajo educativo comprometido por parte de los docentes, padres de familia, estudiantes y autoridades, realizando un verdadero involucramiento con la educación en esta parte del país que necesitamos, es decir, realizando acciones planificadas contextualizadas y consensuadas que conllevan a enmarcar situaciones relevantes y de transformación que la escuela necesita para el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes; para ello es también necesario que el Director asume un verdadero Liderazgo Pedagógico y esto va ser posible con el conocimiento total y llevado a la práctica del Marco del Buen Desempeño Directivo, siendo en este caso en objeto de estudio que se relaciona con el Dominio 2 que menciona: Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, así como de la competencia 5 que dice:

Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa lo cual se basa en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizajes, y por consiguiente con el desempeño 18 que menciona: Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la política nacional y en articulación con la propuesta curricular regional, promoviendo cambios inmediatos en la práctica docente, tendientes a mejorar el aprendizaje de nuestros estudiantes con propuestas pertinentes que respondan a las expectativas y necesidades de la población estudiantil con un acertado liderazgo pedagógico; así mismo guarda estrecha relación con las 5 dimensiones de Viviane Robinson, que mencionan sobre el vínculo del liderazgo directivo y los resultados de los aprendizajes de los estudiantes, y para el logro de metas y objetivo trazados es necesario desarrollar el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo así como promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros.

Para promover un impacto y cumplir con el objetivo es necesario desarrollar el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Así como promover la participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros, lo cual nos permitirá empoderarnos en el manejo del Currículo nacional para mejorar la planificación y los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

La experiencia se planificó en los meses de agosto a diciembre del 2018, la ejecución se desarrollará desde marzo hasta noviembre y la evaluación en diciembre del 2019.

La importancia de abordar este problema, que encontraremos en el presente plan de acción, permitirá a los docentes empoderarse sobre diversos aspectos del Currículo Nacional para realizar una planificación contextualizada a nuestra realidad.

Finalmente, debemos mencionar que la Institución Educativa presenta como fortalezas:

Directivos y docentes predispuesto al cambio de actitud de acuerdo a las tendencias pedagógicas del constructivismo reflexivo, así como de estudiantes que están cambiando poco a poco sobre el fortalecimiento de sus competencias formativas de aprendizaje, además, se identifica como debilidades: Infraestructura educativa que carecen de equipamiento, con padres de familia poco identificado con los quehaceres de sus hijos y la Institución Educativa para mejorar la calidad educativa de forma interesada. Las fortalezas y debilidades señaladas posibilitarán generar los cambios a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

En la localidad de Tingo de Ponasa y particularmente en la comunidad educativa existe una población dedicada en su mayoría a las actividades agrícolas y pecuarias, es decir, con un movimiento socio – económico que está marcado la producción de arroz, maíz en un 75% de la población, producción de cacao y café en un 10%, de la ganadería 10% y del comercio en un 5%, que dinamiza de cierto modo la economía de la población, pero insuficiente a los interés de elevar la calidad de vida, debido al incremento del consumismo que se genera por el alto grado de migración existente en la zona por personas foráneos, además de ello, podemos notar una deficiente cultura ambiental que inicia con el inadecuado manejo de los residuos sólidos por la falta de un centro de procesamiento de residuos, y consolidándose con la irresponsabilidad de no mejorar el ornato de la ciudad, no existe un programa de reforestación a pesar de la tala indiscriminada que se hizo y que todavía sucede, cuya causa está evidenciado por el bajo grado de instrucción de la gran mayoría de la población y sumado a ello con docentes que no radican en la localidad descuidando su rol protagónico y/o compromiso de brindar una educación de calidad, y trayendo como consecuencia la dificultad de realizar un trabajo

pedagógico responsable en la planificación diversificado y contextualizado de la programación anual en las diferentes áreas curriculares y por ende al trabajo con las familias desde el colegio. Necesitamos como docentes realizar trabajo colegiado para mejorar nuestra labor académica y entender a nuestros estudiantes a pesar de la diversidad cultural y etnolingüística.

El trabajo colegiado presenta dificultades en la institución, donde no participan todos los docentes, por desconocimiento, por cruce de horarios o por inadecuada gestión; del mismo y al no realizarse este, se descuida la visión de la Institución que es mejorar los aprendizajes con estrategias metodológicas activas de aprendizaje enseñanza que muy bien se puede socializar y sistematizar al realizar el trabajo colegiado. También es preciso indicar que los documentos de gestión no están siendo bien elaborados de acuerdo al contexto que forma parte del mapa de procesos, como un guía que orienta el trabajo administrativo y principalmente pedagógico, así como una reflexión responsable a los resultados de la ECE en comparación a los resultado de las actas consolidadas para tomar decisiones pertinentes que ayuden a mejorar la práctica pedagógica de cada docente e incrementar el logro de aprendizajes de los estudiantes; en este contexto se identificó del siguiente problema: Inadecuada planificación curricular, dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Integrado N°0091 Abraham García Torres – Tingo de Ponasa – San Martín 2018; cuyas causas on: La falta de condiciones para la implementación del currículo dificulta el trabajo colaborativo y la comunicación asertiva, así como la escasa capacitación en Currículo Nacional genera una falta de generación de la reflexión crítica, y por último una limitada contextualización de la planificación curricular.

Para realizar el diagnóstico se definieron categorías y se elaboró una guía de entrevista, en el marco de la técnica de la entrevista a profundidad y basados en la investigación acción, aplicada a un grupo de docentes caracterizados por su capacidad de aportar al

desarrollo de la institución educativa. Luego del procesamiento de la información y del análisis correspondiente, se llegó a las siguientes conclusiones:

- a) Respecto a la planificación curricular, los docentes consideran que esta descontextualizado por circunstancias que han sido ajenos a su voluntad en su elaboración, es decir, no se han organizado para materializar los aprendizajes que se deben plantear en el currículo y en el Proyecto Curricular Institucional (PCI).
- b) Respecto a las acciones de capacitación para fortalecer las capacidades de planificación curricular de los docentes, estos señalan que no han sido capacitados en forma pertinente y oportuna, para entender qué son las competencias, capacidades, estándares y desempeños de los estudiantes, que es de exigencia actual del Currículo Nacional, y frente a ello deben darle la debida importancia para generar reuniones en las cuales se pueda discutir y comprender a fondo las competencias y su progresión para hacerle más pertinente y de acuerdo a las demandas, necesidades e intereses de los estudiantes.
- c) En relación a la planificación de la programación anual, indican que siempre lo hacen de manera individualizada más no de manera colegiada, es decir, visto de manera unilateralmente de acuerdo a cada área curricular, sin tener en cuenta al estudiante, sólo al docente, pero, que a su vez consideran que es necesario realizar una verdadera retroalimentación y así reorientar el trabajo institucional y elaborar a partir de ello un PCI que responda a las características de la Institución Educativa.
- d) Sobre la planificación de las unidades didácticas, los docentes consideran que es necesario realizarlo de manera colegiada que responda de manera pertinente a lo que desea el estudiante, bien estructurada y organizada, teniendo en cuenta las competencias, capacidades, estándares y desempeños.

e) Respecto a la planificación de las sesiones de aprendizaje, los docentes señalan que deben estar bien planificadas, bien marcadas sus tres etapas (inicio, proceso y cierre), aplicando la evaluación formativa, respetando el espacio y tiempo, y además que sea orientado para que se de en todo momento la retroalimentación.

El diagnóstico ha permitido corroborar que el problema a ser abordado desde el plan de acción es **La inadecuada planificación curricular, dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Integrada N°0091 Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018.**

1.3 Formulación del problema

Analizada la situación problemática: La inadecuada planificación curricular, dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Integrada N° 0091 Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018, es pertinente implementar la investigación por contar con condiciones favorables como es la capacidad de liderazgo que presenta el directivo para poder enfrentar la problemática, la cual condujo a plantear el problema de la siguiente manera: **¿Cómo contribuir a la adecuada planificación curricular para mejorar la Gestión Curricular?**

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

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

- Identificación de los efectos y sus interrelaciones
- Diagramado del árbol de problemas
- Verificación de la consistencia de su estructura.

La Primera causa analizada: Desconocimiento de estrategias para la planificación curricular anual, está referida a la falta de información pertinente en lo que se refiere a estrategias pertinentes para realizar una planificación consensuada que respondan al logro de los aprendizajes de los estudiantes y que ha conllevado a tener un PCI descontextualizado.

La Segunda causa identificada: Escasas estrategias para la elaboración de Unidades, está referida, a la existencia casi nula de estrategias que favorezcan su elaboración para que exista una relación estrecha con la planificación curricular anual, ya que se elaboró casi en su totalidad lo que desea el docente, más no en lo que desee el estudiante, el cual da como resultado una inadecuada elaboración de las unidades propiamente dicho.

La Tercera causa identificada: Escasas estrategias para la elaboración de sesiones de aprendizajes, está referida, a la existencia de una planificación sin tener en cuenta las etapas o momentos que debe tener una sesión, sin respetar el tiempo y espacio que necesita para su concreción carente de evaluación formativa sin que se promueva la retroalimentación.

Finalmente, se considera que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia las fortalezas donde los Directivos y docentes están predispuesto al cambio de actitud de acuerdo a las tendencias pedagógicas del constructivismo reflexivo, así como de estudiantes que están cambiando poco a poco sobre el fortalecimiento de sus competencias formativas de aprendizaje y de padres de familia cada día más interesados en apoyar a sus hijos en el quehacer educativo de sus hijos, además se identifica como oportunidades: Con autoridades deseosos de apostar por

la educación de su comunidad, con mayor inversión pública direccionado a la Institución Educativa, así como de otras organizaciones públicas y privadas (ONGs) que desean contribuir para a la mejora de la calidad educativa de forma desinteresada; todo ello permitirá a la solución del problema priorizado desencadenando la mejora del liderazgo pedagógico del directivo, pero además va trascender para contribuir al desarrollo de la localidad y del país.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada consistente en la inadecuada planificación curricular, dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Integrada N°0091 Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable elaborar un Plan de fortalecimiento de las capacidades docentes en planificación curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa Integrado N°0091, Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018, lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N°01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

Causas	Objetivo Específico	Dimensiones	Acciones
Desconocimiento de estrategias para la planificación curricular anual.	Proponer estrategias para la planificación de la programación anual.	Gestión curricular	1.1.Talleres de capacitación para la planificación anual. 1.2.Tertulias pedagógicas.
Escasas estrategias para la elaboración de Unidades.	Proponer estrategias para la elaboración de unidades.	Gestión curricular	2.1.Talleres de capacitación para la elaboración de unidades. 2.2.Grupo de Inter Aprendizaje (GIA).
Escasas estrategias para la elaboración de sesiones de aprendizajes.	Plantear estrategias para elaborar sesiones de aprendizaje.	Gestión curricular	3.1.Reuniones de Trabajo Colegiado (RTC). 3.2.Grupos de Inter aprendizajes (GIA) 3.3.Realizar visita y acompañamiento pedagógico en aula.

Las acciones planteada en torno a la alternativa de solución son pertinentes y responden a la realidad de la institución educativa, dado que los docentes del nivel primaria y secundaria se muestran deseosos de hacer las cosas cada día mejor; además, la alternativa de solución se sustenta en las necesidades identificadas en la práctica docente desde la Planificación Curricular Anual, las Unidades y Sesiones de Aprendizajes, sin pertinencia y descontextualizados.

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos.

Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones

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

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

La alternativa de solución planteada, fortalece el liderazgo pedagógico, toda vez que el Directivo va fortalecer el trabajo pedagógico de los docentes, a partir de la **Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo (Dimensión 3 según Viviane Robinson)**, el cual influye positivamente en la calidad de la enseñanza, es decir, enseñar menos y aprender más, y esto va ser posible cuando exista una coherencia y alineación de las clases que el docente realiza en aula y a partir de la reflexión con el profesor sobre la enseñanza, coordinar y revisar el currículo a fin de buscar la existencia de una secuencia y articulación entre todos los grados, retroalimentar a los docentes en su práctica en aula y monitorear sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de los resultados, así como también, de la **Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente (dimensión 4 según Viviane Robinson)**, esto implica que el directivo debe involucrarse en el proceso mismo, participando en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como aprendiz y líder al mismo tiempo, a través de aprendizajes formales como los cursos talleres, e informales, a través de reflexiones sobre aspectos específicos de la enseñanza. La implementación de la alternativa movilizará a la comunidad educativa, quienes se involucran en la solución del problema bajo el enfoque de una gestión democrática, participativa y de liderazgo distribuido.

Al ser implementado, los docentes mejoran los desempeños establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente, especialmente en el **Dominio 1**: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, que comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo.

1.5 Justificación

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

Justificación Práctica.

En la actualidad en todas las Instituciones educativas de estamos abocados a mejorar los resultados de aprendizaje y la calidad de nuestros estudiantes, una de la variables que es clave para mejorar la gestión en la escuela es el director; sin embargo, nos enfrenamos a diversas dificultades, tales como: Limitada Gestión del currículo nacional para la mejora de los aprendizajes en la Institución Educativa Integrado Pública, Tingo de Ponasa, San Martín 2018. Para resolver esta problemática debemos desarrollar diversas actividades que conlleven a la solución del problema.

El presente estudio tiene repercusión práctica en la actividad educativa, contribuyendo con información relevante que servirá como instrumento crítico reflexivo y de acción en el quehacer del liderazgo pedagógico de los directivos, con rostro humano que fundamente la gestión de procesos de la institución educativa para el desarrollo profesional docente y de la comunidad profesional de aprendizaje.

Justificación Metodológica.

El diagnóstico Metodológicamente se justifica en cuanto permitirá diseñar un plan de acción pertinente, viable, innovador, basado en los principios de la lógica de la

investigación científica educacional para contribuir en la solución del problema identificado.

Justificación Social. Nos encontramos en una sociedad cambiante por lo que necesitamos contar con personas competentes para contribuir en el desarrollo de la sociedad, es por ello, que la Gestión del Currículo Nacional debe movilizar competencias, capacidades y habilidades que ayudará en la formación integral del ser humano, esto se reflejará en la mejora de las condiciones de vida de los agentes educativos.

CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

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

2.1.1. Antecedentes nacionales

Guerrero, (2018), en su tesis: “Estudio sobre la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica en Instituciones Educativas públicas focalizadas”, indica que la capacitación sobre el Currículo Nacional ofrecida hasta el momento (por ejemplo, los CV o los talleres de formación) ha permitido que los docentes conozcan cuestiones generales sobre el CN, pero no profundizar en su comprensión. Las futuras estrategias de formación/capacitación deberían tener como objetivo que los profesores comprendan por qué el CN es un avance en comparación con documentos curriculares anteriores, por qué o en qué medida es mejor que el DCN, por ejemplo. No solo deben explicarse las diferencias con el DCN, sino avanzar en una reflexión sobre lo que cualitativamente representa un paso adelante. Para lograrlo, hay que conectar lo nuevo con las concepciones de los docentes. La limitación de las estrategias de capacitación ya había sido identificada por Ferrer (2004) en su análisis sobre la reforma curricular de fines de la década del noventa. Según este autor, su mayor debilidad es apostar por un discurso y

una metodología prescritos centralmente, en lugar de partir de los conocimientos previos de los docentes para, desde esa base, construir aprendizajes sobre el nuevo currículo. En ese sentido, resulta indispensable que las capacitaciones se realicen sobre la base de los conocimientos anteriores de los docentes y haciendo uso de metodologías que apunten al desarrollo de capacidades de reflexión y análisis, a la elaboración de productos concretos a partir de los cuales sea posible observar las comprensiones que, en efecto, se están experimentando. Si bien en un primer momento se optó por capacitaciones más enfocadas en explicar cuestiones generales sobre el CN y los programas curriculares –una primera aproximación a los documentos que resulta sin duda útil–, resulta claro que es necesario avanzar hacia una comprensión más profunda de los aspectos que se consideran clave y que constituyen los principales cambios y avances respecto de lo anterior. Para adelantar en tal objetivo, el estudio ha podido identificar algunos temas que parecieran ocasionar más problemas a los docentes, y que debieran ser explicados con ejemplos en las diferentes estrategias de formación (los talleres de formación, los GIA, etc.)” (pág. 82,83).

Vega, (2018), en su tesis: “Planificación curricular y su influencia en el aprendizaje”, indica que en los últimos tiempos nos encontramos en tránsito de una gestión administrativista hacia una gestión pedagógica basada en los aprendizajes de los estudiantes, la prioridad entonces, es mejorar la práctica y desempeño docente además de los logros de aprendizaje en los estudiantes, que los indicadores de eficiencia interna sean positivos, los resultados de los Compromisos de Gestión Escolar sean favorables, si esto es verdadero, entonces estamos próximo a una gestión escolar centrada en aprendizajes; además, tenemos que estar seguros que si partimos con eficacia, como la capacidad de escoger los objetivos, metas apropiados y con eficiencia, como hacer correctamente las cosas para alcanzarlos, optimizando recursos y tiempo, lograremos los resultados esperados, por tanto estamos haciendo una gestión efectiva, nuestros objetivos consisten

en capacitar a los docentes en la planificación curricular por competencias a través de talleres de formación para mejorar la práctica pedagógica y los resultados de los aprendizajes de los estudiantes de la Institución Educativa N° 026 El Tablazo - Corrales - Tumbes; actualizar a los docentes sobre planificación en un currículo por competencias a través de círculos de aprendizaje para mejorar el desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes; además mejorar el clima socioemocional de la comunidad educativa a través de jornadas de reflexión para fortalecer las relaciones interpersonales, nuestra propuesta consiste en realizar talleres de aprendizaje sobre planificación curricular por competencias, estableciendo un plan de control consensuado aplicando autoevaluación, coevaluación para tomar decisiones adecuadas, oportunas y mejorar el desempeño docente y los resultados de aprendizaje de los estudiantes; para concluir se hace urgente e importante que los directivos ejerzan su liderazgo, centrado en el protagonismo y compromiso de todos hacia el logro de los objetivos y metas previstas cumpliendo bien nuestras funciones y roles en donde nos toca actuar. Sobre lo que ha indicado el autor, es preciso establecer la pertinencia, el contexto, la diversidad cultural y la conciencia ambiental, para poder materializar la tesis indicada, así como también, de realizar un diagnóstico de la gestión pedagógica y tener un soporte objetivo, utilizando estrategias diversas que nos servirá tanto para su elaboración, ejecución, evaluación y monitoreo del trabajo pedagógico, buscando siempre de fortalecer el trabajo pedagógico del docente en aula y su concreción en el logro de aprendizajes de los estudiantes.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Carreiro, (2009), en su Monografía: “La gestión del currículo a través de competencias, un enfoque desde el contexto portugués”, en sus consideraciones finales indica: Considerando que la gestión del currículo por competencias asume explícitamente la idea

de que el aprendizaje es el objetivo último del proceso de enseñanza, esta opción curricular presenta el mérito, en el caso específico de la educación física, de suscitar una discusión sobre la adecuación o inadecuación de las ideologías y de las prácticas de no aprendizaje que han predominado en educación física, así como sobre sus consecuencias en términos políticos, sociales y profesionales. Dando una respuesta personal a la cuestión de si la gestión del currículo a través de competencias es una perspectiva que trae progreso o retroceso para la enseñanza de la educación física, mi respuesta es: depende. Puede aportar progreso en la medida en que el concepto de competencia obliga a concebir que enseñar es promocionar aprendizaje, una idea que desafortunadamente está apartada de muchos profesionales, sean éstos profesores o formadores de formadores. Por otro lado hay que considerar que hablar de gestión del currículo implica necesariamente formular las siguientes cuestiones: ¿quién decide?; ¿qué?; ¿para qué fines? Así, la gestión por competencias no es en sí misma ni buena ni mala. Dependerá en primer lugar de quién decide las competencias a aprender, y sobre todo qué competencias y para qué fines. Así, en mi opinión es una posición muy reductora la perspectiva de aquellos que entienden que el modelo de competencias es el producto de una forma autoritaria y monolítica de realizar las reformas educativas, conducida por entidades invisibles que buscan lograr objetivos inconfesables. Desafortunadamente, mi experiencia personal me ha enseñado que los profesionales de educación física y sus organizaciones no defienden sólo buenas políticas y no toman siempre decisiones adecuadas. Es importante tomar conciencia de que no son solamente los sistemas educativos los que, a través de sus políticas, están ideológicamente interesados y comprometidos. También los profesores, cuando realizan sus funciones, específicamente en la dinámica del proceso enseñanza aprendizaje, expresan su propio pensamiento sobre lo que es o no apropiado, según los valores que movilizan en su actividad. Hay que tener presente que son los profesores quienes, en

función de su opción conceptual, deciden lo que es importante enseñar y cómo enseñar cuando planifican y dinamizan el proceso enseñanza-aprendizaje de sus clases. Compete naturalmente a los profesionales de educación física y sus organizaciones representativas la responsabilidad de asumir la dirección de la discusión de los grandes problemas de la profesión. Definir lo que es importante aprender en educación física, y definir los criterios de lo que es una enseñanza de calidad, así como establecer los indicadores y los medios para controlar la calidad de la enseñanza y del aprendizaje son cuestiones de gran importancia. Las iniciativas que la EUPEA está desarrollando nos dan la esperanza de que alguna cosa puede cambiar en educación física, con el propósito de crear progresivamente una cultura de la profesión”. (pág. 17); sobre la base de lo indicado por el autor, es preciso indicar que las competencias deben estar inherentes en todas las áreas curriculares para que el estudiante tenga una visión holística de su mundo que le rodea, para que sea competente en cualquier campo del saber y laboral, pero para conseguirlo es preciso mencionar que los docentes también deben ser competentes en cada uno de sus áreas curriculares, con altas expectativas y lograr un cambio sustancial de su realidad, asumiendo un compromiso social de su rol protagónico en bien de la calidad educativa.

Gálvez, (2015), tesis: “Mejoramiento de la Gestión Curricular en la Escuela D-58 Japón”, nos indica: Los resultados del estudio muestran, que la sostenibilidad del mejoramiento curricular de la escuela Japón, se puede comprender desde la incorporación de nuevas prácticas institucionales, movilizadas por la presencia de un fuerte liderazgo instruccional y un alto compromiso docente. Estos factores en conjunto, facilitaron la transformación a nivel de aula y fueron modificando la cultura de trabajo de los docentes. La historia de la escuela también muestra, como el estilo de dirección escolar fue clave en tensionar y apoyar el flujo de estos cambios, instalándolos en algunas ocasiones de manera progresivas y otras veces abruptamente, con todos los costos que aquello implicó. En

definitiva, lo que podemos apreciar son prácticas de carácter puntual y acotadas a ciertos niveles y sectores de enseñanza, el estudio encontró que algunas de ellas son: el uso de una planificación diseñada externamente en lenguaje, matemáticas y ciencias, y desplegada en primer y parte del segundo ciclo-, la construcción de una cultura de evaluación centrada en habilidades y focalizada principalmente en lectura y matemática, el uso de pruebas tipo ensayo SIMCE para evaluar los aprendizajes a nivel de escuela, y finalmente la agrupación de estudiantes por niveles de logro para reforzamiento educativo. Todo aquello funciona coordinadamente a nivel institucional, gracias a equipos que supervisan el trabajo curricular principalmente por nivel y departamento, promoviendo una cultura de enseñanza basada en datos, soportada por espacios de reflexión, en donde la participación docente es clave y el asesoramiento educativo, estratégico, para generar acciones de re-enseñanza. También se encontró la existencia de espacio de desarrollo para docentes, enfocados en el uso de algunos programas de apoyo al aprendizaje, que la escuela asumió por política ministerial o gestión propia. De la experiencia de esta escuela se puede extraer una importante lección: el nivel socioeconómico de los alumnos no ha cambiado, los profesores no cambiaron, pero lo que sí cambió en el tiempo, fue la capacidad del liderazgo que la directora y su equipo, ofreció a sus profesores para que mejoraran. De ahí, la importancia de preguntarnos ¿Cómo lo hizo el equipo docente de esta escuela? ¿Qué podemos aprender de ellos? ¿Cuánto podemos replicar?; sobre lo indicado puedo decir, que es muy importante el aporte de cómo se organizó para conseguir un verdadero liderazgo y por ende de mejorar los aprendizajes en los estudiantes en las diferentes áreas curriculares, pero, también para lograr logros sustanciales hay que precisar que debe haber un compromiso sincero y planificado entre todos los agentes educativos, donde deben ser evaluados y sujetos a

reflexionar en forma constante y permanente para posible reajustes y/o retroalimentación para que a partir de ello reprogramar planes de desarrollo educativo en la escuela.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

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

2.2.1 Gestión curricular.

Agüero, (2017), plantea la gestión curricular se refiere a “Las políticas, procedimientos y prácticas que lleva a cabo el director, el equipo técnico-pedagógico y los docentes del establecimiento para coordinar, **planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje**. Incluye las acciones tendientes a asegurar la **cobertura curricular** y mejorar la efectividad de la labor educativa”.

Gestionar de forma correcta el currículum es uno de los componentes medulares de la acción educativa de cada institución, para esto es necesario contextualizarlo impregnando el sello educativo de cada establecimiento, considerar la realidad del entorno local y regional, así como las características y necesidades de sus estudiantes.

La gestión curricular es la implementación efectiva del currículum por parte de los docentes, equipo técnico pedagógico y director, con el fin de asegurar que los estudiantes aprendan de forma oportuna lo que es relevante en el marco curricular vigente.

2.2.2 La gestión curricular en los planes de mejora educativa

En los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) la gestión del currículum se divide en tres dimensiones: Gestión Pedagógica, Enseñanza y Aprendizaje en el Aula y Apoyo al desarrollo de los estudiantes.

Gestión Pedagógica: Se refiere al proceso de organizar, planificar, monitorear y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los equipos técnico pedagógico y el director.

Enseñanza y Aprendizaje en el Aula: Son las estrategias y procedimientos utilizados o que implementan los docentes en la sala de clases para asegurar el logro de los objetivos de aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares.

Apoyo al Desarrollo de los Estudiantes: Se refiere a las políticas, procedimientos y estrategias para apoyar al desarrollo académico, afectivo y social de todos los estudiantes, en consideración de sus diferentes necesidades. Maribel Agüero Reicahuin (2017).

2.2.3 Trabajo colegiado.

El trabajo colegiado como herramienta de trabajo, No se trata de duplicar tareas, por el contrario, se trata de que, a través del trabajo colegiado, potenciemos nuestra labor cotidiana y establezcamos los puentes que vinculen las diferentes tareas y responsabilidades académicas que confluyen en el plantel, a fin de que todas estén orientadas hacia el cumplimiento de las metas. Y a partir de ello, establecer redes de colaboración entre planteles que potencien aún más los beneficios del trabajo colegiado y concreten un intercambio de experiencias inter-planteles que enriquezca la práctica docente e impulse un uso más eficiente de los recursos disponibles.

Cuando los profesores de una institución escolar trabajan de manera colegiada significa que, todos los involucrados con los procesos educativos que en ella se generan, participan simultáneamente dentro de un espacio caracterizado por el análisis de asuntos académicos

y por las propuestas que puedan surgir entre ellos, lo cual demanda casi siempre la horizontalidad en las interacciones, debido a que las experiencias y los conocimientos de cada uno de los participantes son considerados como aportaciones valiosas; cabe agregar que, dos aspectos resultan inherentes a dicha labor:

a) Su periodicidad. - Constituye una actividad que se desarrolla a la par de lo que acontece en cada ciclo escolar.

b) Cierta grado de efectividad en las decisiones que en ella se generan. Las propuestas generadas por los profesores, una vez que su viabilidad ha sido estudiada y aprobada, suelen ponerse en práctica, llegándose a institucionalizar en caso de que su aplicación sea funcional y satisfactoria.

Desde luego que, un trabajo de esta naturaleza requiere, forzosamente, que en la universidad existan algunas condiciones que faciliten su implementación, a saber:

a) Cierta conocimiento, de parte de los profesores que participan, de los aspectos más importantes de la situación académica de la universidad, pues éste les permitirá atender, adecuadamente, todos y cada uno de los aspectos implicados con su labor;

b) Un ambiente de trabajo adecuado en la institución, capaz de fomentar de manera auténtica, el compromiso y el involucramiento de los profesores con lo que hacen y el para qué de lo hacen, y que además facilite entre ellos (y por extensión a toda la comunidad universitaria), la práctica y el reforzamiento de aspectos tales, como la comunicación entre las áreas, el trabajo horizontal dentro de cada una de ellas y el respeto de las diferencias individuales entre todos los miembros pertenecientes a dicha comunidad;

c) Espacios más amplios de decisión y acción para los profesores con la finalidad de que puedan llevar a la práctica, de una manera más efectiva, iniciativas de trabajo innovadoras, y;

d) Profesores que realmente formen parte de la comunidad universitaria, no sólo porque ésta los tome en cuenta para hacerles distinciones periódicas y reconocimientos con solamente un valor simbólico, sino también porque reciban una justa remuneración económica por el esfuerzo constante que realizarían para su universidad, lo que además frenaría la rotación excesiva de personal que actualmente impera en muchas universidades. (Fernando Reyes Baños)

2.2.4 Práctica docente.

La educación se constituye en una fuente de pensamiento que hace de la reflexión, una cultura, donde la educación y las prácticas pedagógicas se entretajan por unos enunciados básicos, dando sentido a la identidad; la educación tiene fundamentación ética y política, prácticas sociales arraigadas que giran en torno a la posibilidad de ser aprendidas y desarrolladas para pensar y resolver problemas educativos y sociales. Se considera de vital importancia que los maestros en formación y en ejercicio inicien y profundicen en procesos de reflexión permanente sobre su quehacer en el aula para generar praxis pedagógica. La reflexión debe incluir procesos de profundización teórica y práctica, teniendo en cuenta componentes como: relación y estilo pedagógico como elementos particulares de cada profesor, planeación en el aula como tarea para prever, anticipar, organizar y no para improvisar las actividades que se realiza con los estudiantes, y la evaluación como el proceso que ayuda al docente a descubrir hasta dónde llegaron, qué niveles de competencia alcanzaron y qué debilidades existieron en el proceso; en esa

medida, se aprovecha el error como oportunidad de aprendizaje, para descubrir amenazas y convertirlas en oportunidades, descubrir debilidades y convertirlas en fortalezas.

2.2.5 Implementación curricular.

A partir de la reflexión académica y de la investigación empírica de los últimos años, se está produciendo un cambio conceptual en la comprensión del conocimiento, en la concepción sobre la enseñanza y los elementos pedagógicos que la componen, como así también en la conceptualización del aprendizaje. Este cambio conceptual implica la difusión internacional de nuevos discursos que impactan en la forma de hacer el currículo y que, progresivamente, se asumen en los documentos oficiales, aunque no necesariamente en las prácticas cotidianas de los centros educativos. Estos discursos suelen apoyarse en finalidades amplias como el valor de la educación para el progreso/desarrollo social, donde el currículo sería la clave que permitiría alcanzar estos fines.

Actualmente, se reconoce cada vez más una nueva visión global del currículo. La misma resalta principalmente la necesidad de crear, en todos los niveles, sistemas educativos inclusivos desde la visión hasta la práctica. Esta visión holística tiene la intención de democratizar oportunidades mediante la integración de políticas de acceso, de procesos, de participación y de resultados. La interdependencia entre equidad y calidad en educación es un elemento clave. La inclusión y las relaciones transversales que vinculan el currículo, los centros educativos y los docentes están en el centro de esta visión. Una educación inclusiva que congenia equidad y calidad, tal como está delimitada en el Marco de Acción para la Educación 2030, se percibe como un derecho y bien común, y responde a la diversidad de expectativas y necesidades de todos los estudiantes. Aumento en los

niveles de consulta con los grupos de interés En la mayoría de los casos, el desarrollo curricular contemporáneo constituye un proceso dinámico que involucra a muchas personas, con frecuencia con diferentes prioridades, necesidades e intereses creados. El surgimiento de la idea o necesidad de cambio curricular suele provenir de padres, empleadores, comunidades, de ejecutivos políticos del gobierno o de profesionales de la educación. Cualquiera sea el origen del que proviene la idea, las razones/demandas de cambio deben ser, desde el comienzo, claras para otros grupos de interés o “stakeholders”. Ello es posible lograrlo a través de series de encuentros consultivos con diversos grupos de interés. Varias interrogantes — como por qué necesitamos un cambio, qué tipo de cambio se requiere, qué estrategias son necesarias para hacerlo efectivo, para qué estudiantes está destinado, a partir de cuándo será necesario, quién es el que financia o de dónde provienen los fondos para los cambios, entre otras — será necesario responder con claridad a fin de limitar el riesgo al rechazo. En la práctica, el desarrollo curricular solía centrarse generalmente, casi con exclusividad, en los documentos curriculares sin involucrar demasiado a los docentes, administradores escolares y estudiantes. Sin embargo, los cambios curriculares no sólo afectan a los docentes, también involucran a los estudiantes en su nuevo rol. La discusión sobre la finalidad de cada uno de los niveles del sistema educativo requiere la participación de otros actores — aparte de los especialistas curriculares — en el proceso de redefinición de los contenidos/campos de conocimiento, dado que los cambios afectarán a su labor cotidiana. Los desarrolladores de currículo o el equipo encargado de dirigir la reforma debieran prestar atención a docentes, directores de los centros educativos, padres y madres y otros miembros de la comunidad que integren otros grupos de interés, ya que podrán hacer del cambio un éxito o un fracaso.

A través de las consultas con ellos, de su participación y compromiso, se garantizará la implementación exitosa y la sustentabilidad de las reformas planificadas. La formación para el desarrollo de las capacidades de diversos grupos de interés y de los docentes debe ser efectuada durante el proceso de reforma y antes de la implementación piloto. Esta formación prepara a los docentes, directivos y a otros grupos de interés con los conocimientos, habilidades y enfoques pedagógicos y didácticos adecuados para sus respectivos roles en la implementación de dicha reforma según el nivel del sistema educativo y de estudiantes a quienes esté destinada. Foco en la relevancia Una formulación eficaz de las políticas curriculares, de un diseño curricular apropiado y de una implementación curricular exitosa requieren de la comprensión de:

- ¿Qué es relevante desde la perspectiva del estudiante?
- ¿Qué es relevante para el proyecto político nacional?
- ¿Qué es relevante desde el punto de vista de la consideración de tendencias globales?
- ¿Qué es relevante para otros actores: sociedades civiles, empleadoras y académicas, entre otros?

No siempre se escucha la voz de los estudiantes en los procesos de desarrollo curricular. Las prioridades de los empleadores y hacedores de políticas pueden distar mucho de aquellas de docentes y padres, e incluso no ser homogéneas dentro de estos grupos. Cada uno de esos grupos posee un interés legítimo en lo que se incluye en el currículo y, más importante aún, en la definición de sus resultados. Una profunda y afinada comprensión del contexto educativo y otras esferas relacionadas podrá brindar “señales” críticas para la orientación que debería tomar el proceso de desarrollo curricular. Estas señales pueden resultar útiles como un punto de partida para la identificación de criterios, así como establecer referencias para asegurar la calidad durante los procesos de desarrollo e implementación curricular. El rol cambiante de las autoridades educativas Los países o sistemas educativos no desarrollan sus currículos de la misma forma. Son varias las

circunstancias y factores contextuales que influyen en los procesos de desarrollo en cada país; no obstante, el cambio curricular resulta cada vez más un proceso colaborativo en el que las autoridades educativas ya no se encuentran necesariamente arriba, sino formando parte de una trama de la dinámica de desarrollo. Pese a que siempre en última instancia los gobiernos son los responsables del resultado, también desempeñan diferentes roles en el proceso de desarrollo del currículo contemporáneo. El estilo que asume el gobierno para gestionar el cambio curricular es a veces de conducción explícita, a veces es de escucha y articulación y a veces es de organización. Por lo tanto, las autoridades educativas se están tornando en líderes que promueven múltiples interacciones entre los grupos de interés involucrados y establecen sinergias entre ellos. UNESCO (2017).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

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

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa Integrado N° 0091 Abraham García Torres, Tingo de Ponasa, San Martín 2018, explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa Integrado N°0091 Abraham García Torres, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la investigación cualitativa “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre

los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

Decimos que nuestro estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico, porque:

Es Abierto, porque está sujeto a modificaciones ya que lo descrito es propio de lo que ocurre en la Institución Educativa de acuerdo a su propio medio social, económico y cultural, siendo este el que determina la dimensión y componentes del mismo.

Es Flexible, porque a pesar de mantener el mismo objetivo general, da diferentes oportunidades no solo de acceder a ello, sino de aportar con ideas, pensamientos y juicios críticos de valor para mejorarlo y enriquecerlo, tratando de dar a todos la oportunidad de aprender y de aportar si es necesario y conveniente.

Es Dinámico, porque no es estático para el ámbito educativo, es un proceso determinante para el tipo de estudiante que queremos formar, y de esta manera convertir el escenario educativo en un proceso eficaz y eficiente, logrando aprendizajes significativos en cada uno de los estudiantes.

Es Holístico, porque está centrado en el estudiante, es decir su educación visto de manera integral como una filosofía educacional y forma constructivista basada en la premisa de que toda persona encuentra su identidad, el significado y sentido de su vida a través de su interrelación con la comunidad, el mundo natural y valores como la compasión y la paz.

3.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470). En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse

y se pretende lograr el cambio” (p. 471); en el caso del presente estudio, la problemática a cambiar esta referida a la **inadecuada planificación curricular, dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Integrado N°0091 Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018.**

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

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

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado que es una inadecuada planificación curricular, es lógico hablar que va haber dificultad en la gestión curricular en la escuela y más aún en los bajos logros de aprendizaje en los estudiantes, en ese sentido se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como la implementación de talleres de capacitación, GIAs y Reuniones de Trabajo Colegiado y así concretizar de manera pertinente y contextualizada la Planificación Curricular Anual, Unidades Didácticas y Sesiones de Aprendizajes, buscando estrategias pertinentes que garanticen su realización eficaz y eficiente en la realidad educativa, evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de la IE.

CAPÍTULO IV

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

4.1. Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa Integrado N°0091 “Abraham García Torres” de Tingo de Ponasa.

El Plan de Acción que se presenta es una propuesta de mejoramiento del liderazgo pedagógico de corto plazo, está sustentado en la información obtenida durante la etapa de diagnóstico y se relaciona con la propuesta de mejora o alternativa de solución propuesta.

El Plan de Acción sirve para saber cuándo debe ejecutarse exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo propuesto, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que se requieren, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que se deben tomar para mejorar las que no están funcionando.

El presente Plan de Acción titulado **Planificación Curricular para Mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa Integrado N°0091 Abraham García Torres, Tingo de Ponasa, San Martín 2018**, se considera de mucha importancia, debido a que se recoge las deficiencias, fortalezas de los docentes en base a un diagnóstico y se pretende dar una alternativa de solución acorde a las necesidades detectadas, para mejorar

los aprendizajes y lograr las competencias esperadas del perfil del egreso, también se considera pertinente, porque se tuvo en cuenta el contexto de la IE.

4.1.1. Objetivos

Objetivo general: Diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa Integrada N°0091, Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Plantear estrategias para capacitar a los docentes en planificación curricular.

Objetivo específico 2: Proponer estrategias para la planificación de la programación anual.

Objetivo específico 3: Proponer estrategias para la elaboración de unidades de aprendizaje.

Objetivo específico 4: Plantear estrategias para elaborar sesiones de aprendizaje.

4.1.2. Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la Institución Educativa Integrado N°0091, Abraham García Torres, se detalla a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de Acción.

- 01 director.
- 01 sub Director del nivel primaria.

- 05 docentes del nivel primaria.
- 08 docentes del nivel secundaria.
- 110 Padres de familia.

4.1.3. Acciones

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

Tabla N° 02.

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Proponer estrategias para la planificación de la programación anual.	Desconocimiento de estrategias para la planificación curricular anual	1.1. Talleres de capacitación para la planificación anual. 1.2. Tertulias pedagógicas
Proponer estrategias para la elaboración de unidades.	Escasas estrategias para la elaboración de Unidades.	2.1. Talleres de capacitación para la elaboración de unidades. 2.2. Grupo de Inter Aprendizaje (GIA).
Plantear estrategias para elaborar sesiones de aprendizaje.	Escasas estrategias para la elaboración de sesiones de aprendizajes	3.1.Reuniones de Trabajo Colegiado (RTC). 3.2 Grupos de Inter aprendizajes (GIA). 3.3.Realizar visita y acompañamiento pedagógico en aula.

Para lograr Proponer estrategias para la planificación de la programación anual se proponen las siguientes acciones:

1.1 Talleres de Capacitación para la planificación curricular anual, es necesario cumplir los siguientes pasos: Hacer un plan de capacidades, elaborar una ruta de taller, generar las condiciones para el desarrollo del taller, preparar los materiales y recursos, aplicación de una encuesta de satisfacción, evaluación de salida, e informe del taller. Esta acción se desarrollará de igual manera en una oportunidades, es decir, antes del inicio del año escolar 2019, con la finalidad de afianzar o reajustar la planificación curricular anual, con la participación de los docentes del nivel primaria y secundaria, para fortalecer las estrategias a utilizar en la elaboración de la programación curricular anual.

1.2. Tertulias Pedagógicas, es necesario su abordaje, porque se generan a partir de algunos vacíos sobre temas cortos relevantes y de interés de los docentes, producto de la interacción en la capacitación, es decir, es una de las acciones educativas ligadas al diálogo que genera interacciones que promueven el entendimiento sobre temas comunes y de interés de todos los docentes del nivel primaria y secundaria, el cual se hará 4 veces durante el año 2019, con el único propósito de promover el diálogo igualitario aprendiendo a escuchar y a respetar al otro, a cuestionarnos nuestras prácticas desde la reflexión colectiva; aprendemos a generar alternativas educativas igualitarias y transformadoras, que fortalezcan nuestros puntos de vista y hacer un mejor trabajo consensuado.

Para lograr Proponer estrategias para la elaboración de unidades:

2.1. Talleres de capacitación para la elaboración de unidades, se realizará por espacio de 3 veces cada después de la culminación de cada bimestre durante el año lectivo 2019, con todos los docentes del nivel primaria y secundaria y equipos de trabajo formados por cada

ciclo, con el objetivo de fortalecer las capacidades de los maestros, teniendo en cuenta las competencias, capacidades, estándares y desempeños a desarrollar por los estudiantes buscando las estrategias más pertinentes y contextualizadas posibles, siempre teniendo en cuenta las demandas, necesidades e intereses de los estudiantes y así mejorar sus logros en su aprendizaje.

2.2. Grupo de Inter Aprendizaje (GIA), para ellos es muy necesario desarrollar los siguientes pasos: plan de GIA con necesidades y demandas comunes, socialización del plan, Preparación de materiales y recursos, y la ruta de GIA, ejecución del GIA, evaluación y compromisos, informe de GIA.

Este trabajo se realizará en forma mensual con todos los docentes del nivel primaria y secundaria durante el año 2019, a fin de compartir experiencias exitosas del trabajo pedagógico en aula y a nivel integral, es decir lo que influye en los logros de los aprendizajes, así como también contextualizarlos teniendo presente la realidad económicas, política, social y cultural en el momento que se dan los GIAs, ya que con todo ello se busca dar respuesta de manera pertinente a las necesidades de formación de los docentes, propiciando la construcción de modelos propios, en el que se sustente la reflexión de su propia práctica educativa; también se realizará con la finalidad de promover la formación de equipos a través del trabajo cooperativo, partiendo del intercambio de experiencias y de la capacidad de los docentes, así como también de reforzar colectivamente la aplicación de la propuesta en el marco de la innovación educativa que se desea alcanzar.

Para lograr Plantear estrategias para elaborar sesiones de aprendizaje, es necesario realizar las siguientes acciones:

3.1 Reuniones de Trabajo Colegiado (RTC),

INICIO: Llega antes de la hora, Saluda y da la bienvenida, Comunica los propósitos y acuerdos.

PROCESO: Presenta la estrategia de manera atractiva, haciendo uso de casuísticas, promueve el análisis y la reflexión sobre la situación recreada, proporciona información teórica para que revisen y analicen con la situación real de la IE., Fomenta el planteamiento de propuestas de manera individual y colectiva, Propone la socialización de los productos y propuesta que respondan a la solución de las necesidades identificadas, Motiva a los participantes para asumir compromisos que aseguren el logro de las metas planteadas y establecer los mecanismos para su seguimiento.

CIERRE: Propicia la auto reflexión y la meta cognición en forma colectiva, presenta los compromisos y agenda para la próxima RTC, el que dirige la RTC completa la lista de cotejo de trabajo colegiado, el Director de la IE redacta el acta del RTC.

Esta acción se desarrollará por el espacio de 3 veces durante el año escolar 2019, en forma trimestral, donde que también participarán todos los docentes del nivel primaria y secundaria, con la finalidad de lograr en cada docente la capacidad de compartir conocimientos, experiencias y problemas relacionados con metas de interés común en un clima de respeto y tolerancia, es decir fomenta el trabajo colaborativo.

Se realizará durante todo el año 2019, y esto se desarrollará continuando con los mismos pasos anteriormente indicados, con la única diferencia que se pondrá en práctica al término de cada semana, con todos los educadores del nivel primaria y secundaria reunidos por ciclo, con la finalidad de mejorar sustancialmente el trabajo de los docentes en aula y a partir de ello reflexionar sobre el trabajo serio que debe realizar cada profesor y a partir de ello hacerlo funcional cada sesión de aprendizajes buscando las mejores estrategias para su practicidad que facilita la asimilación del aprendizaje en los estudiantes.

3.2. Grupos de Inter aprendizajes (GIA), es muy necesario realizarlo porque nos va a permitir realizar un trabajo más consciente, pertinente y contextualizado de acuerdo a la realidad; es decir, visto desde lo que necesita el estudiante más no del docente, también respetando todos los protocolos que se requiere para su realización, tal como se ha indicado anteriormente con todos los docentes de los dos niveles (Primaria y secundaria) reunidos por ciclos, al finalizar cada bimestre, a fin de mejorar su elaboración respetando las etapas: Inicio, Proceso y Cierre.

3.3. Realizar Visita y Acompañamiento Pedagógico en Aula.

- Elaboración y Aprobación del Plan de MAE
- Elaboración de fichas de Monitoreo.
- Socialización y cronograma.
- Realizar acompañamiento Pedagógico.
- Organizar, procesar e interpretación de datos.
- Asunción de compromisos.
- Elaboración de informe.

Es preciso indicar que se realizará en cumplimiento estricto al Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la Práctica docente en aula (MAE) 2019, utilizando los instrumentos de acuerdo a las rúbricas y al cumplimiento de la planificación, para poder contrastar la elaboración con su ejecución. Esta forma de trabajo metodológico y pedagógico nos permitirá conocer al docente, caracterizarlo en un momento dado en su sistema de trabajo, su maestría pedagógica y contribuir a su transformación, crecimiento profesional y superación docente. Sin embargo para realizar una efectiva visita, el visitante tiene que hacer una adecuada auto preparación que garantice previo a la realización de la clase, la planificación y organización de los elementos principales que aseguren su desarrollo eficiente y la elaboración de la guía de observación, así mismo es

preciso indicar que se realiza para asesor, sugerir y encausar al docente en los aspectos metodológicos, el tratamiento de los contenidos y de la didáctica en particular.

4.1.4. Técnicas e instrumentos

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

Tabla N° 03

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista a profundidad	Guía de entrevista
Observación directa	Guía de observación

4.1.5. Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos

- 01 director.
- 01 sub director del nivel primaria.
- 05 docentes del nivel primaria.
- 08 docentes del nivel secundaria.

- 220 estudiantes.
- 110 padres de familia.

Recursos materiales

- Papelotes
- Proyector multimedia
- Laptop
- Plumones
- Copias
- Fichas
- Impresiones

4.1.6. Presupuesto

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

Es preciso indicar que los recursos financieros para ejecutar el presente Plan de Acción será autofinanciado en parte por los ingresos propios de la Institución Educativa, la APAFA, así como también, realizando alianzas estratégicas, como la firma de convenio interinstitucional entre la IE y la Municipalidad Distrital de Tingo de Ponasa, y por consiguiente a la firma de convenios interinstitucionales con algunos instituciones públicas y privadas que tiene que ver con el tema educativo de la región San Martín, en temas educacionales de manejo con mayor profundidad que el caso amerita.

Tabla N°04.

Presupuesto:

Acciones	Bienes y Servicios (Recursos)	Cantidad	Costo	Fuentes de Financiamiento
Talleres de Capacitación para la Planificación Anual.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector multimedia. • Separatas. • Papelotes. • Plumones. • Lapiceros. • Folder A4. • Papel A4. • Fastener. • Refrigerios. • Almuerzo. 	1	250.00	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos propios. - Aporte de la APAFA. - Aporte de otras instituciones.
Tertulias pedagógicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector multimedia. • Papel A4. • Fastener. • Refrigerios. 	4	120.00	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos propios. - Aporte de la APAFA. - Aporte de otras instituciones.
Talleres de capacitación para la elaboración de unidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector multimedia. • Separatas. • Papelotes. • Plumones. • Lapiceros. 	4	240.00	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos propios. - Aporte de otras instituciones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Folder A4. • Papel A4. • Fastener. • Refrigerios. • Almuerzo. 			
Grupos de inter aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector multimedia. • Papel A4. • Refrigerios. 	8	160.00	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos propios. - Aporte de la APAFA.
Realizar visita y acompañamiento pedagógico en aula.	<ul style="list-style-type: none"> • Separatas. • Papel A4. 	4	200.00	<ul style="list-style-type: none"> - Ingresos propios. - Aporte de la APAFA.

4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, se presenta 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.

			<ul style="list-style-type: none"> • Papelotes. • Plumones. • Lapiceros. • Folder A4. • Papel A4. 																
		2.2. Grupo de Inter Aprendizaje (GIA).	<ul style="list-style-type: none"> • Separatas. • Papelotes. • Plumones. 		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
	Plantear estrategias para elaborar sesiones de aprendizaje.	3.1.Reuniones de Trabajo Colegiado (RTC).	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector multimedia. • Separatas. • Papelotes. • Plumones. • Papel A4. 	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
			3.2.Grupos de Inter aprendizajes (GIA).	<ul style="list-style-type: none"> • Separatas. • Papelotes. • Plumones. 			x		x		x				x				

		3.3.Realizar visita y acompañamiento pedagógico en aula		<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación en aula. • Ficha de planificación. 		x		x		x		x	
--	--	---	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--

4.3. Matriz de monitoreo y evaluación

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

La matriz que se presenta en la Tabla N°06 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

Tabla N°06.

Matriz de monitoreo y evaluación:

Objetivos Específicos	Acciones	Indicadores	Meta	Nivel de Implementación			Medio de Verificación	Principales Dificultades	Propuestas de Mejora
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Proponer estrategias para la planificación de la programación anual.	1.1. Talleres de capacitación para la planificación anual	Porcentaje de Directivos y docentes mejoran sus capacidades para planificar anualmente en cada una de las áreas curriculares de acuerdo al currículo nacional en el nivel primaria y secundaria.	100% de Directivos y docentes.		X		Plan de taller de capacitación para la planificación anual. Planilla de control de asistencia.	APAFA e instituciones públicas, escaso involucramiento.	Difundir e informar el plan de taller a realizarse con mucha antelación. Establecer convenios inter institucionales para realizar los talleres con éxito.
	1.2. Tertulias pedagógicas	Porcentaje de Directivos y docentes afianzan sus	100% de Directivos y docentes.		X		Ruta de las tertulias pedagógicas.	Escasa participación de los docentes en las tertulias pedagógicas.	Promover reuniones de sensibilización a los docentes, para que se

		conocimientos en temas sobre evaluación formativa, enfoques transversales, etc.					Plantilla de control de asistencia.		comprometen a mejorar su práctica docente en aula.
Proponer estrategias para la elaboración de unidades.	2.1. Talleres de capacitación para elaborar unidades.	Porcentaje de Directivos y docentes fortalecen sus capacidades para elaborar unidades didácticas pertinentes y contextualizadas.	100% de Directivos y docentes.				Plan de taller de capacitación para elaborar unidades didácticas. Plantilla de control de asistencia.	Convocatoria a los docentes con poco tiempo de anticipación.	Elaborar un plan de reconocimiento y felicitación a los maestros por su asistencia a los talleres, dirigido a instituciones aliadas.
	2.2. Reuniones de trabajo colegiado	Porcentaje de maestros y maestras se reúnen para emitir juicios críticos sobre cómo organizar las unidades en el nivel primaria y secundaria.	100% de Directivos y docentes.				Ruta de reuniones de trabajo colegiado. Vistas fotográficas.	Poca disponibilidad del tiempo de los maestros para asistir a las RTC.	Promover encuentros con los docentes a fin de fortalecer las relaciones interpersonales.

Plantear estrategias para elaborar sesiones de aprendizaje.	3.1. Reuniones de Trabajo Colegiado (RTC).	Directivos y docentes se reúnen para plantear estrategias correctamente para elaborar una sesión de aprendizaje.	100% de Directivos y docentes.		X		Ruta de reuniones de trabajo colegiado. Vistas fotográficas.	Escasa disponibilidad de materiales y recursos.	Delegar tareas para organizar el trabajo colegiado.
	3.2. Grupos de Inter aprendizajes (GIA).	Porcentaje de maestros y maestras se organizan en grupos de trabajo por nivel y ciclo para elaborar sesiones de aprendizaje más objetivas, teniendo en cuenta el espacio y el tiempo.	100% de Directivos y docentes.		X		Ruta del GIA. Acta de compromiso pedagógico.	Escasa predisposición para asumir compromisos por parte los docentes.	Invitar a docentes de otras instituciones para el intercambio de experiencias, teniendo en cuenta los niveles de atención.
	3.3..Realizar visita y acompañamiento pedagógico en aula	Porcentaje de Directivos realizan monitoreo, acompañamiento y evaluación de la	100% de Directivos y docentes.		X		Plan del MAE. Ficha de Monitoreo en Aula.	Docentes con sesiones poco pertinentes y descontextualizadas.	Establecer el diálogo colaborativo y reflexivo.

		<p>practica pedagógica en aula para recibir información, valorarlo y retroalimentar, para lograr mejores resultados</p>					<p>Ficha de monitores a la planificación.</p>	<p>Docentes no elaboran sus sesiones de aprendizajes.</p>	<p>Asumir compromiso de mejora a la práctica pedagógica en aula.</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.

4.4.1. Resultados de validación

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

Tabla N°07.

Resultados de validación

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

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

Los resultados obtenidos están en conformidad a los indicadores establecidos en la Ficha de Autoevaluación y Evaluación del Informe del Trabajo Académico: Plan de Acción para el Liderazgo Pedagógico, adaptado por la Universidad Marcelino Champagnat – UMCH - para la certificación del Título de Segunda Especialidad con mención en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, además de haber resuelto las sugerencias dadas por el revisor del trabajo académico, asignado por la UMCH.

REFERENCIAS

- Anderson (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 3452. Recuperado de www.psicoperspectivas.cl
- Bolívar & M.R. (2012). Por una renovación organizativa de los centros escolares. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 52, 313-320.
- Carreiro (2009). Monografía: “La gestión del currículo a través de competencias, un enfoque desde el enfoque portugués”. Lisboa. Portugal.
- Gálvez (2015). Tesis: “Mejoramiento de la gestión curricular en la Escuela D-28 Japón”. Santiago. Chile.
- Guerrero (2018). Tesis: “Estudios sobre la implementación del currículo nacional de la educación básica en instituciones educativas públicas focalizadas”. Impresiones y Ediciones Arteta E.I.R.L. Lima. Perú.
- Leithwood (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile
- Minedu (2014) Marco del Buen desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela. Lima, Perú.
- MINEDU (2015) Guía para la formulación del Plan de Monitoreo (local/Regional) Lima. Ministerio de Educación.
- MINEDU (2015). Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuela. Lima. Perú.
- MINEDU (2016) guía para formular e implementar en proyecto educativo Institucional. Lima. Perú.
- MINEDU (2016). Módulo 6. Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Segundo Fascículo. Lima, Perú.
- MINEDU (2016) Modulo 2. Planificación Escolar. Lima. Perú.
- MINEDU (2016) Procesos de la Institución educativa. Lima. Perú.
- Módulo 6. Segundo Fascículo- pagina 28. Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Ministerio de educación. Lima. Perú.
- PEI de la Institución Educativa “José Faustino Sánchez Carrión” De La Localidad De Pacayzapa. Moyobamba. Perú.

- Senge (1992). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Barcelona. España.
- Vega (2018). Tesis: “Planificación curricular y su influencia en el aprendizaje”. Lima. Perú.
- Wise, Donald. (2013). Coaching Educativo. Proyecto USAID/Reforma Educativa en el Aula. Guatemala.
- <https://es.escribd.com/document/355227201/las-cinco-dimensiones-del-liderazgo-eficaz>.
- <http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod0y1/guia-metodologica-participante-pa.pdf>.
- <http://www.revistaeducación.cl/viviane-robinson-profesora-la-universidad-auckland-lograr-cambios-significativos-establecimiento-escolar/2017>.
- http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/12183/1/images/elementos_básicos_tc.pdf.

APÉNDICES

Apéndice 1

Matriz de consistencia

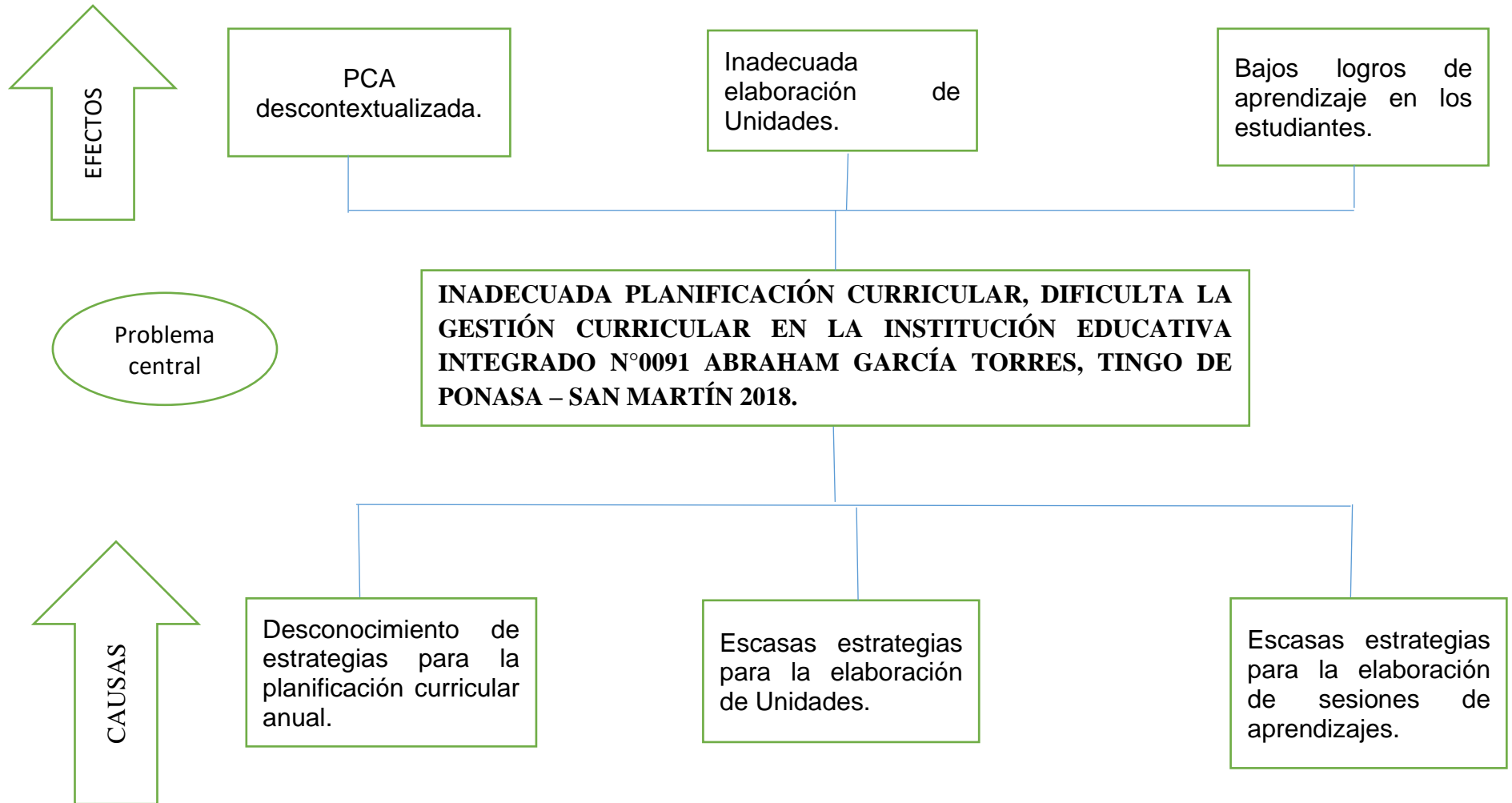
PLANIFICACIÓN CURRICULAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO

N° 0091 ABRAHAM GARCÍA TORRES, TINGO DE PONASA, SAN MARTÍN 2018

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativas de solución	Objetivo General	Objetivos Específicos	Método
La inadecuada planificación curricular, dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Integrada N°0091 Abraham García Torres, Tingo de Ponasa – San Martín 2018	¿Cómo contribuir a la adecuada planificación curricular para mejorar la Gestión Curricular?	Plan de fortalecimiento de las capacidades docentes en planificación curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa Integrado N°0091 “Abraham García Torres”, Tingo de Ponasa – San Martín 2018.	Diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa Integrada N°0091 “Abraham García Torres”, Tingo de Ponasa – San Martín 2018.	OE1. Proponer estrategias para la planificación de la programación anual. OE2: Proponer estrategias para la elaboración de unidades. OE3: Plantear estrategias para elaborar sesiones de aprendizaje.	Tipo de Investigación: Aplicada Diseño: Investigación Acción Participativa Enfoque: Cualitativa

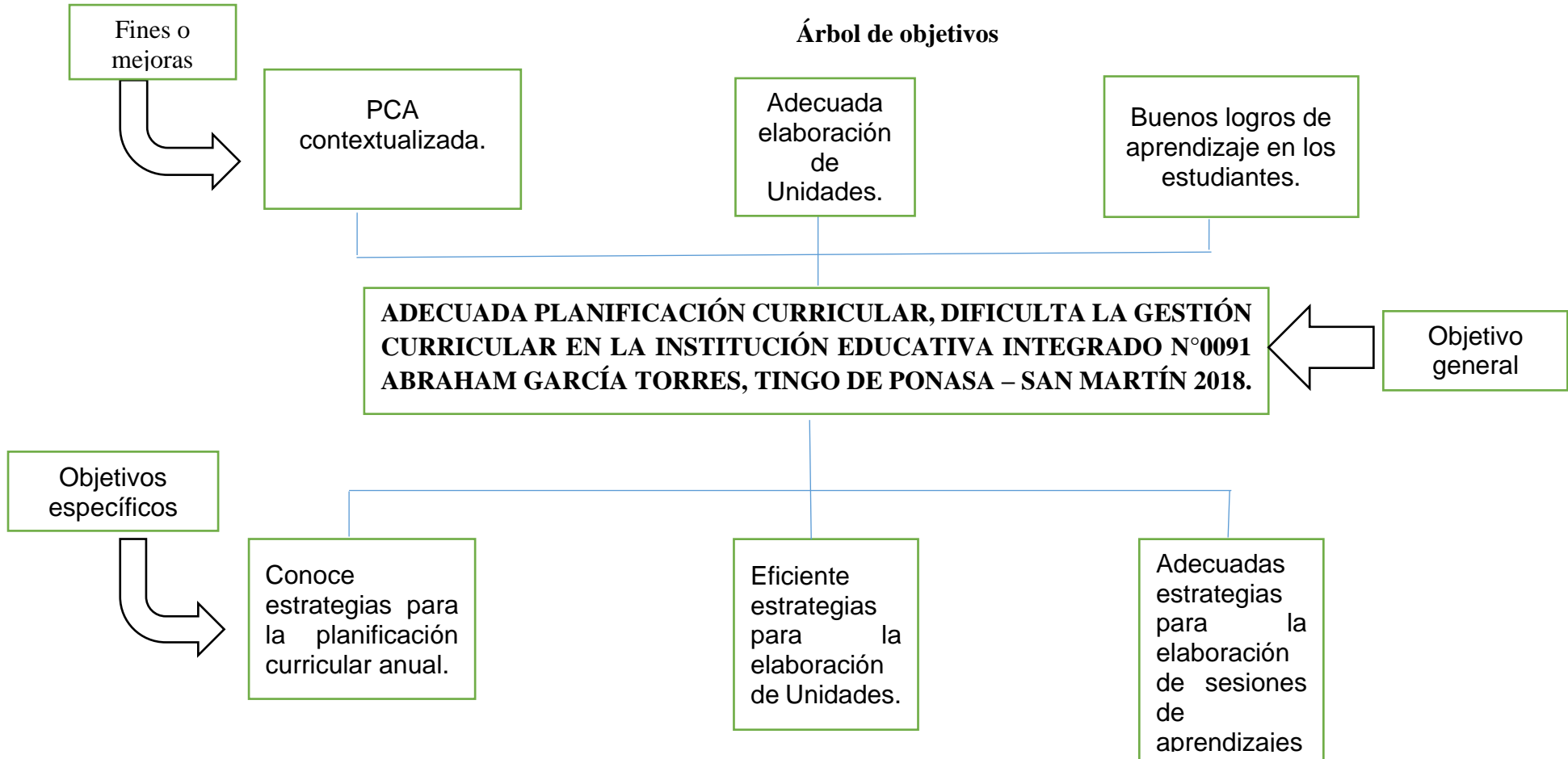
Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 3

Árbol de objetivos



Apéndice 4

Instrumentos

**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INTEGRADO N°0091 “ABRAHAM GARCÍA
TORRES”**

ENTREVISTA

Apellidos y Nombres del Docente:

Especialidad:

Pregunta 1:

¿Considera usted que las condiciones para la implementación del currículo están dadas en nuestra Institución Educativa? ¿Indica Cuáles de ellas?

.....
.....

Pregunta 2:

¿Qué estrategias consideras que es la más pertinente para la capacitación en planificación curricular?

.....
.....

Pregunta 3:

¿Cómo se desarrolla la planificación curricular de la programación anual?

¿Consideras esta como la más adecuada? ¿Por qué?

.....
.....

Pregunta 4:

¿Cómo se desarrolla la planificación de las unidades didácticas? ¿Consideras esta como la más adecuada? ¿Por qué?

.....
.....

Pregunta 5:

¿Cómo se desarrolla la planificación de las sesiones de aprendizaje? ¿Consideras esta como la más adecuada? ¿Por qué?

.....
.....

Pregunta 6:

¿Usted considera de que planificar en base a nuestro contexto ayuda en el desarrollo de competencias de los estudiantes? ¿Por qué?

.....
.....

Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas







