



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

PLAN DE FORTALECIMIENTO DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA " PUERTO PERÚ", DISTRITO DE YURIMAGUAS, PROVINCIA ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO, 2018.

AUTOR: Aron Shardin Carvallo

ASESOR: Carlos Córdova Díaz

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

Región Loreto – Sede Yurimaguas - diciembre 2018

DEDICATORIA

A mi familia, por ser quienes me inspiran a seguir adelante.

INDICE

	Pág.
Resumen	
Presentación.....	6
Capítulo I: Identificación del problema.....	9
1.1 Contextualización del problema.....	9
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	12
1.3 Formulación del problema.....	16
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	18
1.5 Justificación.....	20
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores.....	23
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	23
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	23
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	24
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	25
2.2.1. Gestión curricular.....	25
2.2.2. Secuencias didácticas.....	27
2.2.3. Liderazgo pedagógico Viviane Robinson.....	27
Capítulo III: Método.....	32
3.1 Tipo de investigación.....	32
3.2 Diseño de investigación.....	33

Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación.....	35
4.1 Plan de Acción.....	35
4.2 Objetivos.....	36
4.2.1 Objetivo General.....	36
4.2.2 Objetivos Específicos.....	36
4.3 Participantes.....	36
4.4 Acciones.....	37
4.5 Técnicas e instrumentos.....	38
4.6 Recursos humanos y materiales.....	38
4.7 Presupuesto.....	39
4.8 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	40
4.9 Matriz de monitoreo y evaluación.....	42
4.10 Validación de la propuesta.....	44
4.10.1 Resultados de validación.....	45
Referencias.....	46
Apéndices.....	48

RESUMEN

El presente trabajo académico tiene por finalidad fortalecer la gestión escolar y por ende la mejora de la práctica pedagógica, por lo cual se presenta el plan de acción que tiene como objetivo general de diseñar la Propuesta de un Plan de Fortalecimiento de la Planificación Curricular para Mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, razón por lo cual, se ha priorizado trabajar con todos los docentes de nivel inicial, y primaria con el fin de dar solución a esta problemática.

Para el plan de acción el diseño asumido es el de la investigación acción participativa, la técnica utilizada es la entrevista y el instrumento es el guion de entrevista, aplicado a todos los docentes, quienes de manera voluntaria participaron en las diferentes acciones previstas para su formulación, bajo un diseño de investigación acción participativa y utilizando la técnica de la entrevista semiestructurada, se elaboró el diagnóstico, cuyas conclusiones más importantes expresan que si bien es cierto que los docentes reconocen que la I.E. no cuenta con un plan de gestión curricular pues no lo consideran como una herramienta de planificación y gestión, al mismo tiempo, identifican también que su elaboración no ha considerado el diagnóstico de la práctica docente, asumiendo en cambio que su ejecución permite mejorarla, brindando soporte técnico al docente, a partir de la información recogida.

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

PALABRAS CLAVES: *Acompañamiento, Gestión curricular, liderazgo, planificación, secuencias didácticas*

PRESENTACIÓN

El presente Plan de acción tiene como objetivo el de diseñar un plan de gestión curricular que favorezca el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje, cuyo propósito es fortalecer la gestión curricular para el logro de los objetivos y las metas de la Institución Educativa, promover los aprendizajes en los estudiantes implica que la escuela apueste por su desarrollo desde los primeros niveles de aprendizaje, propiciando en ello el desarrollo de las competencias acorde a los estándares, de tal forma que logre las competencias y las capacidades en cada uno de los estudiantes al tomar conciencia de sus propios modos de actuación y a resolver problemas ante situaciones no planificadas. Este plan de acción tiene como objetivos específicos el de proponer estrategias sobre el manejo óptimo del currículo nacional, plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje, y el de plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para la mejora del manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.

Este trabajo se implementará durante el año 2019 y favorecerá a toda nuestra Institución Educativa. Esta planificación surgió ante la necesidad de contar con un adecuado plan de Gestión curricular, que responda a las necesidades e intereses institucionales, se utilizará un diseño de acción participativa de tipo aplicada, razón por la cual con el fin de recoger información que ayude a entender y comprender la problemática se ha utilizado una entrevista semi estructurada, lo que nos ha permitido comprender a cabalidad el problema en estudio.

Este trabajo consta de 4 capítulos en total, el primer capítulo denominado formulación del problema, el segundo capítulo se denomina los referentes conceptuales y

experiencias anteriores, el tercer capítulo se denomina el método y el cuarto capítulo se denomina propuesta diseño, implementación y plan de monitoreo

En el capítulo I, veremos la identificación del problema que afecta a nuestra IE., en su contexto geográfico, social cultural, económico, cultural y educativo, además de realizar el diagnóstico de la problemática utilizando una entrevista semi estructurada, a la vez que se plantea el problema y su alternativa de solución, así como su justificación

En el capítulo II, se realiza el sustento teórico que permiten analizar y sustentar la alternativa priorizada a través de teorías,, conceptos y definiciones que permitan una mejor comprensión de la problemática, además de presentar experiencias anteriores en lo nacional e internacional lo cual nos da conclusiones para una mejor visión de cómo tratar la problemática institucional.

En el capítulo III, se refiere al método en la cual se trabajará con un enfoque de investigación cualitativa de tipo aplicada, así como se usará el diseño de investigación acción participativa.

En el capítulo IV, se describe la propuesta que se pretende implementar para la solución al problema que afecta a la IE., que consiste en la implementación de un plan de gestión curricular para fortalecer el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje que responda a la realidad institucional, especificando las acciones a implementar.

El trabajo concluye con un listado de las referencias bibliográficas empleadas durante la elaboración del plan de acción, así como los apéndices que consisten en la matriz de consistencia lógica, el árbol de problemas y objetivos así como la entrevista utilizada y evidencias del trabajo realizado.

Las aspiraciones que se tiene con la aplicación y elaboración del presente plan de acción es que contribuya a la solución de la problemática institucional y redunde en la mejora de los aprendizajes para beneficio de nuestros estudiantes.

Invocamos a la comunidad educativa analizar la propuesta que se plantea para que juntos contribuyamos a elevar el nivel de aprendizaje de nuestros estudiantes y se pueda cumplir con alcanzar las competencias deseadas.



CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Contextualización del problema

La Institución Educativa “Puerto Perú”, está ubicada en la calle los fundadores s/n de la localidad de Puerto Perú, distrito Yurimaguas, Provincia de Alto Amazonas, región Loreto a 30 km de la ciudad de Yurimaguas. Se encuentra ubicada al costado de la carretera del valle del Shanusi, el terreno donde se construirá la plaza de armas, está rodeado de casas construidas con material de la zona, algunos son de material noble.

La localidad de Puerto Perú, en el distrito de Yurimaguas, tiene una población aproximada de 500 habitantes, los cuales desarrollan diversas actividades económicas: agricultura, ganadería, comercio, empleados públicos, trabajadores independientes, obreros y otras actividades. La localidad celebra diferentes manifestaciones culturales importantes tales como: Fiesta de carnaval, fiesta de San Juan, 28 de Julio y su fiesta patronal en el de octubre en homenaje al “Señor de los Milagros” durante la cual se realizan actividades artísticas, culturales y gastronómicas.

El local de la Institución Educativa es propio y de material noble, cuenta con los siguientes ambientes: 02 aulas en el nivel inicial, 05 aulas en el nivel primaria, un ambiente de dirección, servicios higiénicos, servicio eléctrico permanente, no cuenta con loza deportiva ni cerco perimétrico, el terreno de la IE tiene título de propiedad con un área de 13 009.31m² saneado e inscrito en los Registros Públicos.

Actualmente, la Institución Educativa brinda el servicio educativo en los niveles de inicial y primaria, el tipo de gestión es estatal en la modalidad EBR; además la cantidad de estudiantes es de 126 distribuidos en 43 estudiantes en el nivel inicial y 83 estudiantes en el nivel primaria; en el nivel inicial cuenta con 2 docentes contratados

y un auxiliar de educación nombrado, en el nivel primaria cuenta con 2 docentes nombrados, 3 docentes contratados, 01 personal administrativo contratado y 01 director designado; La institución educativa es multigrado, 3 y 4 años están en una misma aula, al igual que el 1° y 2°, las demás aulas son independientes, es decir tienen docente propio. Así mismo la IE está organizada bajo el siguiente organigrama funcional: El Director, es la principal autoridad y representante legal de la institución; el CONEI, realiza actividades de coordinación con la dirección; comité de tutoría, que tiene la responsabilidad de mantener la convivencia escolar; la plana docente, quienes son responsables de la conducción de los aprendizajes según las edades y grados que tienen a su cargo; la AMAPAFA, es el órgano de apoyo y coordinación en el desarrollo de las actividades; y los estudiantes, constituyen el centro de atención y el ente más importante del proceso educativo. Asimismo, la Institución Educativa está organizada siguiendo los principios democráticos, además contamos con todos los instrumentos de gestión: PEI, PAT, RI y PCI, los cuales fueron elaborados con la participación activa de los docentes y padres de familia; también contamos con los órganos de participación directa a la AMAPAFA y aliados estratégicos tales como Puesto de Salud, municipalidad, Programa Juntos y la empresa privada

La relación con los padres de familia es armoniosa, participan activamente en las actividades que realiza la IE, así mismo la comunidad y las autoridades estamos en estrecha coordinación para fortalecer diferentes actividades programadas y no programadas. Es importante mencionar que, en materia educativa, las demandas y expectativas de la localidad están centradas en la mejora de los aprendizajes y en el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.

Esto se relaciona con el marco del buen desempeño directivo, dominio 2: orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; competencia 5: promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su IE, basada en la colaboración mutua, la auto evaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar los logros de aprendizajes; y los desempeños: 15, gestiona oportunidades de formación continua de docentes para la mejora de sus desempeños en función de logros de metas de aprendizaje; desempeño 16, genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre la práctica pedagógica que contribuye a la mejora de la enseñanza y del clima escolar; desempeño 17, estimula las iniciativas de las y los docentes relacionados con innovaciones e investigaciones pedagógicas, impulsando la implementación y sistematización de las mismas; la tercera dimensión de Viviane Robinson, planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo, indicando que esta dimensión tiene un alto impacto en los resultados del ,aprendizaje de los estudiantes; y el compromiso1 de gestión escolar: progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes de la IE; estos aspectos importantes permitirán lograr las metas de aprendizaje de los estudiantes.

El plan de acción se desarrolla según los siguientes momentos: planificación (agosto a noviembre 2018); ejecución (marzo a noviembre 2019) y evaluación (final, post ejecución del proyecto, en diciembre 2019)

Finalmente, debemos mencionar que la Institución Educativa presenta como fortalezas: el tener una plana docente completa, infraestructura propia y adecuada, materiales educativos a disposición, mobiliario escolar completo, amplios espacios recreativos, además identificamos como oportunidades el apoyo de las instituciones

del estado y algunas empresas privadas que colaboran para superar algunas necesidades que se presentan en la IE. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

En nuestra institución, la comunidad educativa identificó los siguientes problemas que deben ser resueltos para garantizar el logro de las metas institucionales: los bajos niveles de rendimiento académico de los estudiantes, prácticas pedagógicas tradicionales de los docentes, poco manejo de las horas pedagógicas, altos riesgos psicosociales de los estudiantes, limitado monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente, y la deficiente Gestión Curricular para el manejo de las sesiones didácticas. Estos problemas han sido analizados, en equipo directivo, teniendo en cuenta que deben estar orientados a las competencias de los directivos, siendo priorizado el relacionado con la Gestión curricular para mejorar la práctica docente, por parte del equipo directivo, debido a la deficiente distribución del tiempo de los actores responsables. Los efectos que originan el problema se evidencian en el incumplimiento de los compromisos de gestión escolar; el alto porcentaje de docentes desactualizados; el uso de estrategias de enseñanza no favorecen el desarrollo de competencias por la supervivencia de prácticas pedagógicas tradicionales; y el escaso logro de aprendizajes de los estudiantes.

Para profundizar el conocimiento del problema, se desarrolló un diagnóstico sustentado en el enfoque de la investigación acción, por lo que la técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento fue el guion de entrevista aplicado a los docentes. Luego del recojo de información, se realizó el análisis e interpretación, teniendo en cuenta las

categorías organizadas, sustentada en el referente teórico correspondiente, llegando a las siguientes conclusiones preliminares:

1. Los docentes indican que al trabajar en la IE se sienten tranquilos, porque existe familiaridad, compañerismo, buenas relaciones interpersonales y coordinación.
2. Los docentes en su mayoría participan activamente en las actividades. Para mejorar la participación sugieren hacer llamadas de atención para los que no apoyan, firmar actas de compromiso.
3. Para los profesores entrevistados es importante gestionar el tiempo porque permite programar actividades y cumplir las metas lo cual concuerda con lo dicho por Mengual, Juárez, Sempere y Rodríguez (2012) el tiempo hay que gestionarlo para acercarnos a la meta elegida, para lo cual sugieren clarificar los objetivos e identificar las causas de pérdida de tiempo.
4. Los docentes encuestados coinciden en mencionar sobre las actividades que realiza el director son administrativas, supervisión o monitoreo de docentes y gestión en la UGEL y otras instituciones, opiniones que se basan en un paradigma tradicional del director, pues el Minedu (2013) propone un cambio de paradigma: Que el directivo dirige la construcción e implementación de la reforma de la escuela, gestionando las condiciones para elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planificación, la promoción de la convivencia democrática e intercultural y la participación de las familias y comunidad; evaluando sistemáticamente la gestión de la institución educativa; asimismo, debe enfocarse a potenciar el desarrollo de la profesionalidad docente, y a implementar un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los maestros. De manera que el director debe ser un líder pedagógico.

5. Para los profesores entrevistados, las condiciones que se requieren para que el personal directivo logre cumplir sus funciones son: ambientes adecuados, coordinación, apoyo de los docentes, pero además de requiere cambiar la cultura escolar, tal como lo propone Ministerio de educación de El Salvador (2008) se requiere que: Los alumnos saben perfectamente lo que los docentes esperan de ellos, Los profesores tienen metas altas y las explicitan, depositan la confianza en los estudiantes, Los resultados académicos colectivos de los alumnos se publican y se informan a la comunidad, Las planificaciones son cuadernos abiertos, admiten sugerencias y toleran críticas, se revisan año con año en equipo, Las debilidades se reconocen como una oportunidad de crecimiento, pedir ayuda o asesoría es un acto de desarrollo profesional, La oficina del director se mantiene abierta, las reuniones son ampliadas y se fundamentan en el diálogo abierto y sincero, Se promueve el cumplimiento de las responsabilidades y se sanciona el incumplimiento de las mismas, Se practica la rendición de cuentas, Se involucra a los padres y madres en los diferentes procesos que se desarrollan en el centro educativo, Las normas de convivencia son concertadas por todos y son parte del PEI, Las evaluaciones de aprendizaje, institucionales y docentes son transparentes y claras, se analizan resultados colectivos en grupo y los resultados individuales en privado, Hay un ambiente físico y social agradable que favorece la convivencia y los aprendizajes, Se trabaja en un ambiente de respeto a los derechos, pero también se asumen los deberes.
6. Los profesores entrevistados desconocen sobre la frecuencia con la que el director delega funciones, dando diversas respuestas, al respecto Gago (2006) manifiesta

que existe la necesidad de delegar tareas, la dirección debe ser una tarea compartida, al director se le sobrecarga con todo tipo de tareas.

7. Para los profesores entrevistados es importante su participación en la elaboración del Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación, así también nos indica el Minedu (2017):

Que mientras menos se involucre a los docentes en las diferentes etapas del monitoreo, como, por ejemplo, la construcción de los indicadores sobre los cuales se va a observar su práctica, más amenazados se van a sentir, más van a posicionarse a la defensiva, más se van a sentir vigilados. Por eso es importante que el análisis de los instrumentos de gestión, la elaboración del instrumento y la determinación de la técnica que se utilice para el recojo de la información, sea producto de un acuerdo entre directivos y docentes. La participación de los docentes debe ser permanente bajo el liderazgo del director.

Sobre espacios formativos para los docentes, los profesores entrevistados advierten que es importante la actualización docente, la interacción entre áreas, diseñar instrumentos y compartir estrategias, así también Krichesky y Murillo (2011) sostienen que: Para hacer las cosas de forma diferente y mejor hay que aprender. Si queremos una mejor enseñanza y una mejor educación primero hay que aprender. Pero el aprendizaje no es una tarea personal y solitaria, es colaboración, ayuda y apoyo. Es por ello que resulta fundamental desprivatizar las aulas para convertirlas en espacios de encuentro y responsabilidad compartida. Solo así se podrán garantizar procesos de aprendizaje más eficaces para los profesores que, consecuentemente, deriven en prácticas de enseñanza más satisfactorias.

8. Los profesores entrevistados concuerdan que durante el presente año no se realizaron actividades de formación docente, responsabilidad que recae en los directivos como los sostienen Krichesky y Murillo (2011).

Que los directivos deben flexibilizar ciertas variables temporales y espaciales para que toda la organización del centro se estructure de forma tal que apoye la colaboración y el aprendizaje continuo de los profesores. Para ello, deben o bien diseñar nuevos tiempos y espacios adecuados para estimular el diálogo con los colegas o bien reestructurar los programas y la asignación del trabajo ya estipulada. Pero en definitiva lo más importante es que los líderes estén firmemente convencidos de que sus escuelas pueden convertirse en verdaderas comunidades profesionales de aprendizaje y encarrilar todos los esfuerzos en esa dirección, tanto para el beneficio o mejora de la propia institución y los profesores, como para el de los estudiantes

En este sentido se considera como problema; dificultades en el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje, la misma que se consolidó con el trabajo en equipo y consenso de todos los miembros de la comunidad educativa.

1.3 Formulación del problema

Analizada la situación problemática, limitada gestión curricular del director que dificulta el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje, la misma que se ha priorizado a través de la encuesta de priorización de necesidades, y en función al análisis del diagnóstico realizado, se ha planteado la siguiente pregunta **¿De qué manera la eficiente planificación curricular mejora 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 presentamos en el **Apéndice 2**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Formulación del problema central
- Identificación de las causas del problema y sus interrelaciones
- Identificación de los efectos y sus interrelaciones
- Diagramado del árbol de problemas
- Verificación de la consistencia de su estructura.

El problema tiene como primera causa, el limitado manejo del currículo nacional el cual trae como consecuencia docentes con dificultades en su práctica pedagógica, el limitado manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje lo cual genera que los estudiantes tengan bajos niveles de aprendizaje y la última causa se refiere a la existencia de limitados espacios de reflexión pedagógica la cual trae como consecuencia la existencia de docentes con limitados ejercicios de su práctica pedagógica.

Analizar cada una de las causas, se garantiza la relación causa efecto lo que corresponden a las presentadas en el árbol del problema.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia una plana docente completa, infraestructura adecuada, materiales educativos a disposición, mobiliario escolar completo, amplios espacios recreativos, también la institución educativa cuenta con el apoyo de las

instituciones del estado y algunas empresas privadas que colaboran para superar algunas necesidades que se presentan, lo que garantiza la solución del problema priorizado lo que desencadena en la mejora del liderazgo pedagógico del directivo y a la contribución del desarrollo de la comunidad y del país.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada, “Deficiente Planificación Curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto, 2018, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable; la propuesta de un plan de Fortalecimiento de la Planificación Curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto, 2018, lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N° 01

Relación causa – objetivo – dimensiones- Acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Limitado manejo del currículo nacional.	Proponer estrategias sobre el manejo óptimo del currículo nacional.	GESTIÓN CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none"> • Taller de inter aprendizaje docente sobre el Currículo Nacional y aplicabilidad en las secuencias didácticas. • Reunión para cronogramar las jornadas de planificación curricular. • Taller de conformación de la comunidad profesional de aprendizaje
Limitado manejo de secuencias didácticas	Plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.	GESTION CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos de inter aprendizaje docente en la cual se intercambian

en las sesiones de aprendizaje.			experiencias de la implementación de las secuencias didácticas y su efecto en clases. <ul style="list-style-type: none"> • Jornadas de reflexión pedagógica para analizar el trabajo docente. • Sensibilización docente para el trabajo colegiado.
Limitados espacios de reflexión	Plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para un adecuado manejo de los espacios de reflexión.	GESTIÓN CURRICULAR	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de la plana docente para evaluar los avances y cumplimientos de metas logradas por la gestión en la adecuada aplicación de secuencias didácticas. • Taller para elaborar instrumentos para el diagnóstico de necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes. • Ejecutar el recojo de información para identificar necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes.

Para este análisis de priorización se la alternativa de solución se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63).

El árbol de objetivos, que presentamos en el **Apéndice 3**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos: Conversión del problema en objetivo general y conversión de las causas en medios, que luego servirán para la construcción de objetivos específicos.

La propuesta de un plan de gestión curricular para fortalecer el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje en la Institución Educativa de Puerto Perú, se relaciona con el ejercicio del liderazgo pedagógico, planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo planteado por Viviane Robinson, en la dimensión 3, la misma que resalta la labor del directivo para promover el conocimiento y manejo del currículo con los docentes.

La propuesta responde a la realidad de la institución educativa toda vez que cuenta con los medios necesarios para implementar el plan, así mismo las fortalezas y la comunidad son un soporte que complementan la labor del directivo en la solución de problemáticas que afectan el aprendizaje en la institución educativa.

La participación democrática y reflexiva de los actores educativos ha sido permanente a través del desarrollo de la encuesta sobre necesidades formativas docentes, jornadas de reflexión, análisis de la prueba ECE y la construcción del árbol del problema y objetivos, lo que permite evidenciar su involucramiento no solo para la construcción de la propuesta de la alternativa de solución sino también para su posterior implementación.

Dentro del riesgo de la adopción de la propuesta de solución más resaltante tenemos la existencia de la posibilidad de que no participen el total de docentes debido a múltiples problemas, de salud, condición laboral y tiempo de servicio.

Si bien es cierto, la situación actual es que se tiene una limitada gestión curricular que dificulta el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje, esto se puede atender a través de la propuesta de la alternativa de solución planteada que diseñar un plan de gestión curricular para fortalecer el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.

1.5 Justificación

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

En lo práctico. El trabajo académico se justifica en la pertinencia de las estrategias para atender la Limitada gestión curricular que dificulta el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.

En lo metodológico. El trabajo académico se justifica en la aplicación pertinente de la metodología centrada en la investigación participativa propuesta por Roberts, citado por Hernández Et al (2014 p. 501) y aplicada de tipo descriptivo propuesto por Sánchez y Reyes (2005), la misma que garantiza su rigurosidad académica.

En lo social. El trabajo académico se justifica en la mejora de la gestión curricular que beneficia la práctica docente y por ende repercute en los estudiantes como futuros ciudadanos en la emisión de juicios críticos que aporten en el desarrollo de su comunidad.

El trabajo académico adquiere valor en la propuesta de la alternativa de solución, a través de la propuesta de un plan de fortalecimiento de la planificación curricular para mejorar la gestión curricular. Los mismos que se respalda en los procesos de gestión escolar tales como: Proceso Estratégica que hace referencia sobre dirección y liderazgo, específicamente en el Proceso Estratégica 03, que hace referencia a evaluar la gestión escolar, en su sub proceso estratégico 03.3 que refiere adoptar medidas sobre la mejora continua; también en el Proceso Operacional, que se refiere al desarrollo pedagógico y convivencia escolar, que se relaciona con el Proceso Operacional 03, que fortalece el desempeño docente en el sub proceso operacional 03.3 que habla de realizar acompañamiento pedagógico y con el Proceso de Soporte al funcionamiento de la institución educativa, relacionado con el proceso de soporte 01, que se refiere a

administrar recursos humanos, en el sub proceso de soporte 01.3, que hace referencia a fortalecer capacidades.

El trabajo académico adquiere valor en la propuesta de la alternativa de solución la misma que se respalda en el compromiso de gestión escolar N° 1, progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa y la dimensión 3 del liderazgo pedagógico de Viviane Robinson sobre el planeamiento, coordinación y evaluación del currículo, la misma que tiene un alto impacto en los resultados de los estudiantes e implica practicas específicas como el de reflexionar con el personal sobre la enseñanza, de coordinar y revisar el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados, retroalimentar a los docentes en su práctica en el aula, basándose en la observación de sesiones y monitorear sistemáticamente el progreso de los estudiantes para la mejora de sus resultados (MINEDU 2016, modulo VI guía del participante 1er fascículo p.7).

El trabajo académico se centra en el aprendizaje del currículo como centro de fortalecimiento de la gestión del directivo y las capacidades docentes, para ello desarrollan referencias conceptuales enfocadas al currículo, secuencias didácticas y su aplicación en sus diversos contextos.

La importancia dela alternativa de solución se enmarca en que esta aportará herramientas para fortalecer la gestión del directivo y las capacidades de los docentes en el conocimiento, manejo del currículo y su aplicación en la práctica pedagógica; al mismo tiempo el tema trabajado es actualizado, toda vez que en la institución educativa se está promoviendo la aplicación del currículo 2016 frente al currículo 2009 y el impacto de los resultados favorecen a la mejora de los aprendizajes y al desempeño eficiente de los actores de la comunidad educativa.

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

Robles, E. (2005). Los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencias: Estudios de casos en tres centros educativos de Barranco. Tesis de maestría, PUC – Lima Perú. Se propuso caracterizar el proceso de Gestión Curricular realizado por los docentes, determinando que, en todos los casos, estos presentan resistencia a la nueva propuesta de cambios por un currículo por competencias, dificultando su adaptación a los nuevos planteamientos curriculares, pues generó en ellos desconcierto y confusión.

Concluye afirmando que si bien el currículo es un elemento base, en las instituciones educativas, aun no se le entiende en su verdadera dimensión por su complejidad en su terminología y tratamiento.

Guillen, B. (2017). En su tesis titulada: Desarrollo de prácticas pedagógicas adecuadas, para la mejora de niveles de logro de aprendizaje de los niños del segundo grado de

educación primaria, en el área de matemática en la Institución Educativa N° 43026 de la provincia de Ilo, región Moquegua. Estudio de diseño: Investigación – acción pedagógica aplicada a la transformación de la práctica pedagógica de los docentes, Muestra: un directivo, tres docentes del segundo grado de Educación primaria, instrumento: Fichas de monitoreo y acompañamiento, llegó a las principales conclusiones:

Una adecuada planificación, desde la programación curricular, unidades y sesiones de aprendizajes, facilita el trabajo docente en el desarrollo de los procesos pedagógicos en el aula, despertando el interés de los estudiantes, así como sus necesidades de aprendizaje. La implementación de talleres de inter aprendizajes de los docentes y la planificación colegiada, ha permitido atender a los niños con dificultades de aprendizaje a través de programas de nivelación y reforzamiento.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Menchú, A. (2013). Curriculum nacional base y la práctica docente. Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar - Quetzaltenango-Guatemala. Se propuso como objetivo verificar si el currículo nacional era operativo en su aplicación práctica en el aula por el docente. Plantea que hay una disociación entre el CNB y la práctica docente, prevaleciendo la enseñanza de contenidos, prevaleciendo la trasmisión de conocimientos, por tanto, se propone verificar si los docentes operativizan el currículo en el aula. Concluye que, los docentes sí realizan y entregan su planificación basada en competencias, sin embargo, la ejecución no concuerda con lo previsto, pues algunos improvisan la enseñanza, existiendo un desfase en el proceso. Por otra parte, el enfoque curricular del constructivismo se evidencia, pero no es aplicado adecuadamente. Por

tanto, existen directores y docentes que aún no aplican el CNB por la complejidad que envuelve.

El fortalecimiento de las competencias profesionales de nuestros docentes en los procesos de planificación y ejecución curricular y la elaboración e implementación de un plan de monitoreo y acompañamiento, es fundamental para mejorar los niveles de aprendizajes de nuestros estudiantes, pues su incidencia es directa, ya que una buena planificación permite realizar sesiones de aprendizajes pertinentes.

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

Definición de Gestión.

Definición de gestión según Cassasus (2000), citado por Gómez (2015), define la gestión como una “capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada o encaminada a contribuir a la mejora de la calidad del trabajo” (p.98), desde el punto de vista empresarial, gestión es movilizar todos los recursos de la institución para mejorar la calidad en el trabajo y con ello la calidad de servicio. Zabalza (1995), mencionado por Robles (2005), “son operaciones que los docentes realizan para llevar de un currículo pre escrito hacia la realidad en el aula, encontrando factores externos e internos y su posterior evaluación” (p.76), en el aspecto pedagógico, gestión es la ejecución y evaluación de un currículo que ha sido

elaborado de acuerdo a la realidad y necesidades de los estudiantes en el aula. Definición de currículo según el ministerio de educación (2012), “es la herramienta principal que tienen los docentes para orientar su trabajo pedagógico, precisando con claridad cuáles son los aprendizajes que los niños y adolescentes deben lograr”, el currículo es un instrumento que de manera sistemática sirve de guía al docente para la elaboración de un currículo institucional y la planificación de acuerdo a los intereses de los estudiantes. Gimeno (1984), mencionado por Robles (2005), el currículo es un proyecto flexible, general, vertebrado que se basa en los principios que hay que modelar en situaciones concretas, es la presentación selectiva del conocimiento, más que un plan tecnológico altamente estructurado, es considerado como un marco en el que hay que resolver los problemas concretos que se plantean en situaciones puntuales y también concretas (p. 57). El currículo se adapta de acuerdo a la diversidad de los estudiantes y a las necesidades e intereses de la comunidad.

La gestión curricular se vinculó a la educación cuando se cuestionó a los resultados de la gestión educativa y abrió paso considerar una enseñanza efectiva lo que influyó en la toma de decisiones y la calidad de los aprendizajes.

Es la acción del proyecto pedagógico educativo que responde a qué se debe enseñar y que se debe aprender. Orienta la formación de los estudiantes, mediante la planificación curricular centrada en el logro de los aprendizajes y que responda al contexto socio cultural.

La gestión curricular busca integrar a los actores al cumplimiento de la planificación curricular, busca el cumplimiento de los propósitos educativos planteados para garantizar el cumplimiento del diseño curricular, de qué manera contextualiza y mejorar la calidad de los aprendizajes.

2.2.2. Secuencias didácticas

Para Ángel Díaz Barriga (2013), una secuencia didáctica se refiere al conjunto de actividades que, encadenadas, permiten abordar de distintas maneras un objeto de estudio. Todas las actividades deben compartir un hilo conductor que posibilite a los estudiantes desarrollar su aprendizaje de forma articulada y coherente. Puede decirse que una secuencia didáctica tiene la finalidad de ordenar y guiar el proceso de enseñanza que impulsa un educador. Por lo general este conjunto de actividades son indicadas dentro de un proceso educativo sistemático vinculado a un organismo determinado. No obstante, en algunos casos son los propios maestros los que desarrollan la secuencia didáctica que consideran adecuada para trabajar en el aula con sus estudiantes.

Para desarrollar la planificación de una secuencia didáctica es importante tener en cuenta no solo cual es el tema fundamental a tratar sino el grado de conocimiento que los estudiantes tienen a nivel general del mismo. Lo ideal es que antes de realizar la planificación el docente converse con el grupo o realice un examen que le permita acceder a la idea que los estudiantes se hacen sobre el tema. Lo siguiente que tendrá que tener en cuenta son los intereses principales de los estudiantes; de este modo, podrá plantear un tipo de actividad que cautive su atención y la secuencia didáctica dará los resultados esperados al ofrecer a los estudiantes un aprendizaje positivo.

<https://definición.de/secuencia-didáctica/>

2.2.3. Liderazgo pedagógico Viviane Robinson

El desarrollo profesional docente comprende todo el conjunto de actividades en que los docentes se implican a lo largo de su carrera, realizadas tanto para incrementar su competencia en el oficio como para una mejor vivencia de la profesión. Como tal, es

un proceso de aprendizaje resultante de las interacciones significativas que tienen lugar en el contexto temporal y espacial de su trabajo y que da lugar a cambios en la práctica docente y en los modos de pensar de dicha práctica. En sus formatos más tradicionales se ha limitado a cursos escolarizados de formación; sin embargo, nuevas perspectivas han abogado por el aprendizaje con los colegas en el contexto de trabajo, vinculando el desarrollo profesional con el organizativo. Desde esta perspectiva, apostamos por una formación que articule las necesidades de desarrollo individual y las de la escuela como organización, donde los espacios y tiempos de formación estén ligados con los espacios y tiempos de trabajo, en que los lugares de acción puedan ser – a la vez – lugares de aprendizaje. Las investigaciones sobre los impactos del liderazgo en la labor educativa de la escuela coinciden en que sus efectos se ven mediados por los docentes, dado que son estos los que están en las salas de clase y en el establecimiento con los estudiantes. Por eso, un liderazgo educativo preocupado por la mejora debe promover el desarrollo profesional de sus docentes. Por otra, de modo paralelo, el aprendizaje y desarrollo profesional docente debe medirse por su impacto en los aprendizajes y resultados de los estudiantes.

La cuestión clave, por un lado, es qué prácticas de liderazgo favorecen oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional que posibilitan un cambio en las prácticas docentes. Por el otro, que necesitan aprender los profesores para promover el aprendizaje de los estudiantes. Por último, el contexto adecuado para ambos es un liderazgo compartido o distribuido en una comunidad profesional de aprendizaje, donde los docentes aprenden primeramente e sus colegas en sus lugares naturales de trabajo. Como a partir de una revisión amplia de la investigación afirman Timperley, Wilson y otros (2007): “Los líderes eficaces apoyan activamente el aprendizaje

profesional de su personal y en ocasiones, participan ellos mismos. Sus actividades son consistentes con un número de perspectivas teóricas sobre liderazgo, en lugar de una perspectiva particular. Más frecuentemente, los líderes aseguran formas organizativas que pueden proveer a los docentes oportunidades de aprender, el acceso a los conocimientos especializados pertinentes y posibilidades de reunirse para procesar la nueva información” (p. 31). Entre las prácticas de liderazgo exitoso que ha destacado la investigación (Leithwood) et al., 2006; Day et al. 2007 está “desarrollar profesionalmente a su personal”, como la habilidad para potenciar aquellas capacidades de los miembros de la organización, necesarias para el logro de las metas del establecimiento. Se encuentran entre las prácticas en esta dirección: atención y apoyo individual a los docentes, motivar y monitorear nuevas maneras de hacer las cosas. En este sentido, el desarrollo de personas incluye también asesorar con conocimientos y habilidades que pueden ayudar a los docentes a realizar mejor sus tareas. Es tarea prioritaria de los directivos crear condiciones y procesos para el aprendizaje en el centro escolar. Como señala Timperley (2008): “Los directivos tienen la responsabilidad de promover oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional para los docentes. Algunos programas de desarrollo eficaces pueden acceder fuera del entorno escolar; pero si suceden en la escuela, es importante que los directivos se involucren activamente: desarrollo de una visión, liderazgo para el aprendizaje, y organización de las oportunidades de aprendizaje” (p.17). La mejor formación continua proviene del aprendizaje con los colegas en el contexto de trabajo, vinculando el desarrollo profesional con el organizativo. Así, Timperley (2008) establece como lección aprendida séptima, las oportunidades para aprender con los colegas: “La interacción con colegas con el propósito común de mejorar los resultados

de los estudiantes puede ayudar a que los profesores integren los nuevos conocimientos a sus prácticas existentes”. Una formación basada en la escuela se inscribe, como tarea colegiada y en equipo, en el propio proceso de mejora del currículum; por otra, debe contribuir a incrementar los propios saberes y habilidades profesionales para reutilizarlos en las nuevas formas de hacer escuela. Ha de centrarse en cómo mejorar lo que se hace, desde un análisis de la situación, en que los propios procesos de trabajo sean en sí mismos generadores de cambios. Si una escuela – como parece obvio – está para que los alumnos aprendan al máximo de sus posibilidades, las prácticas exitosas de liderazgo escolar se debieran medir por su contribución a la mejora de la calidad docente, que está en la base de los buenos aprendizajes de los estudiantes. En este contexto, como defendemos en este trabajo, el liderazgo consiste en crear las condiciones y contextos para que los docentes aprendan nuevas prácticas, en una organización que aprende, como comunidad profesional. En una de las propuestas más potentes sobre el liderazgo Richard Elmore (2010) defiende que “si el objetivo del liderazgo es la mejora de la práctica y del desempeño docente, entonces las competencias y los conocimientos realmente importantes son aquellos relacionados con crear un entorno para el aprendizaje focalizado en expectativas claras para la docencia. Todas las demás destrezas son instrumentales” (p. 124).

Mejorar la acción del centro escolar debiera comenzar por “reprofesionalizar” al personal, siendo la inversión en formación y desarrollo del personal un factor clave en la mejora. Como concluyen su estudio Kanapp et al. (2010: 27), “la capacidad de un sistema educativo para mejorar las prácticas que producen aprendizajes a los alumnos depende de un liderazgo que se focaliza en la mejora conjunta del aprendizaje de los alumnos y del profesorado, y que moviliza esfuerzos para conseguirlo”. Por su parte

Helen Timperley (2008:17) señala: “los directivos de los establecimientos educativos tienen un papel decisivo en facilitar la organización y promoción de oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional”. Si bien algunos programas de desarrollo profesional eficaces pueden suceder fuera del entorno escolar; los más eficientes acontecen en el interior de la escuela, y en ellos la implicación de los directivos desempeña un papel clave. Particularmente, organizando oportunidades de desarrollo profesional en las condiciones apropiadas, centrando las tareas de la escuela en la mejora de los aprendizajes y, más ampliamente, desarrollando una visión amplia de lo que se pretende. Como resalta María Teresa Gonzales (2011): “una aportación fundamental al liderazgo educativo del establecimiento por parte del director radica, precisamente, en potenciar y apoyar la colaboración profesional, implicando a otros docentes en el ejercicio del liderazgo en sus respectivos equipos y, en general, promover cualquier iniciativa que evite el aislamiento y contribuya al desarrollo de comunidades de aprendizaje profesional” (p. 182).

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”. La presente investigación es educacional y está dirigido 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; por ende, este estudio se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario. Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico.

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Plan de fortalecimiento de la planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa de Puerto Perú, explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa Puerto Perú, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico.

Decimos que es abierta, porque a pesar de partir de un problema definido, no tiene un esquema o secuencia establecida, razón por la cual las interrogantes relacionadas con la investigación, no terminan completamente por definirse. Es flexible, porque correlaciona las respuestas dadas por los participantes y los contenidos teóricos, para

a partir de estos establecer alternativas de solución contextualizadas para el problema definido. Es holístico, porque considera e involucra diversos conceptos y teorías referentes a un determinado fenómeno u objeto de estudio

Decimos que nuestro estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico, porque esta no es rígida y cuadrículada que se deba cumplir de todas formas sin considerar los contextos, sino por el contrario está sujeto a cambios y reajustes que se presenten, lo cual lo hace dinámico por la variedad de los actores que intervienen y acoge y beneficia a todos.

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

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, p 501), 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 propuesta de un plan de fortalecimiento de la planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa de Puerto Perú.

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, “Deficiente planificación curricular afecta la gestión curricular, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como, proponer estrategias sobre el manejo óptimo del currículo nacional con los docentes para que de esta manera ellos puedan plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje, así mismo debemos plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para la mejora del manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje, evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de un plan de fortalecimiento de la planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa Puerto Perú

El Plan de Acción que se presenta es una propuesta de mejoramiento de la gestión escolar, específicamente en lo referente a la planificación curricular y la mejora de la gestión curricular por parte de los docentes y es de corto plazo, está sustentado en la información obtenida durante la etapa de diagnóstico y se relaciona con la propuesta de mejora o alternativa de solución propuesta.

El Plan de Acción sirve para saber cuándo debemos ejecutar exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo que buscamos, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que necesitamos, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que debemos tomar para mejorar las que no están funcionando.

La propuesta del plan de acción adquiere su importancia en que esta aportará herramientas para fortalecer la gestión del directivo y las capacidades de los docentes en el conocimiento, manejo del currículo y su aplicación en la práctica pedagógica y es pertinente toda vez que atiende una problemática priorizada dentro de un análisis de los datos recogidos desde diversas fuentes validados y confiables, así mismo se

respalda en lo aprendido en el módulo 4 sobre la gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico.

4.2 Objetivos

4.2.1 Objetivo general:

Diseñar la propuesta de un plan de fortalecimiento de la Planificación Curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto, 2018

4.2.2 Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Proponer estrategias sobre el manejo óptimo del currículo nacional.

Objetivo específico 2: Plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.

Objetivo específico 3: Plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para la mejora del manejo de los espacios de reflexión.

4.3 Participantes

En función a la alternativa de solución planteada para resolver el problema, se ha considerado como participantes a docentes de la institución educativa pública del nivel, primario para lo cual se ha tomado como muestreo a cuatro docentes seleccionados, por su fácil disposición para aportar con los objetivos institucionales; de estos cuatro docentes se recogió la información para el diagnóstico, que permitió profundizar el conocimiento del problema priorizado.

4.4 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 sobre el manejo óptimo del currículo nacional.	Limitado manejo del currículo nacional.	<ul style="list-style-type: none"> Taller de inter aprendizaje docente sobre el Currículo Nacional y aplicabilidad en las secuencias didácticas. Reunión para cronogramar las jornadas de planificación curricular. Taller de conformación de la comunidad profesional de aprendizaje
Plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.	Limitado manejo de secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de inter aprendizaje docente en la cual se intercambian experiencias de la implementación de las secuencias didácticas y su efecto en clases. Jornadas de reflexión pedagógica para analizar el trabajo docente. Sensibilización docente para el trabajo colegiado.
Plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para un adecuado manejo de los espacios de reflexión.	Limitados espacios de reflexión	<ul style="list-style-type: none"> Reunión de la plana docente para evaluar los avances y cumplimientos de metas logradas por la gestión en la adecuada aplicación de secuencias didácticas. Taller para elaborar instrumentos para el diagnóstico de necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes. Ejecutar el recojo de información para identificar necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes.

4.5 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	Guía de entrevista

López (2014), señala que “las técnicas corresponden a la aplicación de reglas y operaciones concretas para el manejo de los instrumentos” (p.8). Las técnicas que se emplearán para recoger datos serán la entrevista a profundidad y el guion de entrevista semiestructurada, aplicada a los participantes que intervienen en el desarrollo de la propuesta.

La entrevista a profundidad, como lo denomina Merlino citado en Minedu, (2010) “son las entrevistas focalizadas por lo general sobre un tema, en las que el entrevistador intenta revelar las experiencias de la persona a la que entrevista sobre el tema en cuestión, así como las ideas, creencias, actitudes, afectos y prácticas vinculados a él. En suma, se trate de poner de relieve los significados que el tema reviste para el sujeto, en una espiral de aspectos que se van concatenando entre sí” (pág. 18)

4.6 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.

- **Responsables:** la responsabilidad de la ejecución del plan de acción recae en el director y los docentes de la Institución Educativa. El director asume el rol orientador, direccionar, planificar, e implementar el plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica.

- **Beneficiarios:** La propuesta del plan de acción compromete a los docentes de la institución educativa quienes asumen el rol de actores de participantes en los talleres, jornadas, reuniones.

b) Recursos materiales: Comprenden todos los recursos materiales que se emplearán en la ejecución de las acciones planteadas, organizadas en:

Útiles: lapiceros, papelotes, papel bond, plumones, cartulina

Herramientas: laptops, retroproyector, USB, carpetas

4.7 Presupuesto

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

Tabla N° 04

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Taller de inter aprendizaje docente sobre el Currículo Nacional y aplicabilidad en las secuencias didácticas.	Papelotes, plumón y mota, laptop, proyector, cinta maskentape, hojas de papel bond, refrigerio	10	S/. 200	Recursos propios
Grupos de inter aprendizaje docente en la cual se intercambian experiencias de la implementación de las secuencias didácticas y su efecto en clases	Papelotes, plumón y mota, laptop, cinta maskentape, hojas de papel bond, refrigerio	10	S/. 200	Recursos propios
Reunión de la plana docente para evaluar los avances y cumplimientos de metas logradas por la gestión en la adecuada aplicación de secuencias didácticas.	Laptop, parlante, proyector, refrigerio.	10	S/.150	Recursos propios

4.8 Matriz de planificación del Plan de Acción

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

Tabla N° 05 Matriz de planificación

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPON SABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019								
					M	A	M	J	J	A	S	O	N
Diseñar la propuesta de un plan de fortalecimiento de la planificación curricular para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018	Proponer estrategias sobre el manejo óptimo del currículo nacional.	Taller de inter aprendizaje docente sobre el Currículo Nacional y aplicabilidad en las secuencias didácticas.	Director	Pelotes, plumón y mota, Laptop, cinta maskentape, hojas de papel bond, refrigerio	x	x		x					
	Plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.	Grupos de inter aprendizaje docente en la cual se intercambian experiencias de la implementación de las secuencias didácticas y su efecto en clases	Director	Papelotes, plumón y mota, laptop, proyector, cinta maskentape, hojas de papel bond, refrigerio				x		x		x	
	Plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para un adecuado manejo de los espacios de reflexión.	Reunión de la plana docente para evaluar los avances y cumplimientos de metas logradas por la gestión en la adecuada aplicación de secuencias didácticas.	Director	laptop, proyector, cinta maskentape, hojas de papel bond, refrigerio					x				x

4.9 Matriz de monitoreo y evaluación

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

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

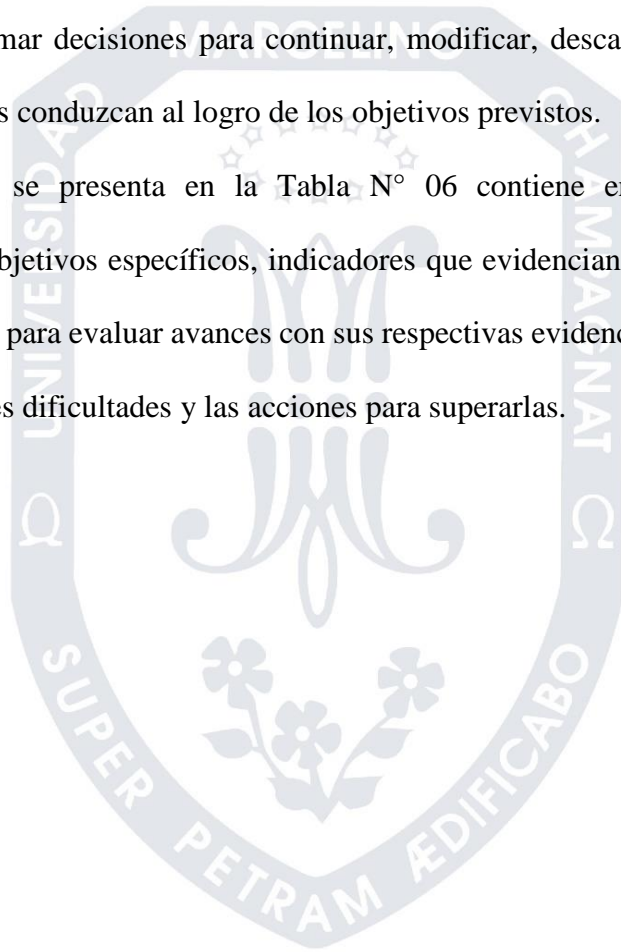


Tabla N° 06 Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Proponer estrategias sobre el manejo óptimo del currículo nacional.	<ul style="list-style-type: none"> Taller de inter aprendizaje docente sobre el Currículo Nacional y aplicabilidad en las secuencias didácticas. Reunión para cronogramar las jornadas de planificación curricular. Taller de conformación de la comunidad profesional de aprendizaje 	Participa activamente en el taller sobre currículo	100% de docentes participantes		X		Guía de entrevista y control de asistencia	Visitas a la I.E no programadas, enfermedad del docente	Consensuar permanentemente con los docente
Plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje.	<p>Grupos de inter aprendizaje docente en la cual se intercambian experiencias de la implementación de las secuencias didácticas y su efecto en clases.</p> <ul style="list-style-type: none"> Jornadas de reflexión 	Participa y Comparte sus experiencias con sus colegas	100% de docentes que participan y comparten experiencias		X		Guía de entrevista y control de asistencia	Visitas a la I.E no programadas, enfermedad del docente	Consensuar permanentemente con los docente

	pedagógica para analizar el trabajo docente. Sensibilización docente para el trabajo colegiado.								
Plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para un adecuado manejo de los espacios de reflexión.	<ul style="list-style-type: none"> • Reunión de la plana docente para evaluar los avances y cumplimientos de metas logradas por la gestión en la adecuada aplicación de secuencias didácticas. • Taller para elaborar instrumentos para el diagnóstico de necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes. • Ejecutar el recojo de información para identificar necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes. 	Asiste y aporta ideas de mejora del plan	100% de docentes que asisten y aportan ideas de mejora		X		Guía de entrevista y control asistencia	Visitas a la I.E no programadas, enfermedad del docente	Consensuar permanentemente con los docente

4.10 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.

4.10.1 Resultados de validación

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

Tabla N° 07 Resultados de validación

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

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta: La propuesta del Plan de acción materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto, tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales



REFERENCIAS

- Berrios, E (2018) Desarrollo de procesos pedagógicos y didácticos en la comprensión lectora, trabajo académico. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú
- Cáceres, A & Donoso, P (2012) Significados que le atribuyen a las y los docentes al proceso de comprensión lectora en NB2. Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Díaz B, A (2013) Guía para la elaboración de una secuencia didáctica. Universidad Nacional Autónoma de México, México. Extraído de <http://www.setse.org.mx/ReformaEducativa/Rumbo%20a%20la%ADaz.pdf>
- MINEDU (2017) Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente. Texto del Módulo 5 de la Segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico Lima, Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Ministerio de Educación (2017) Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante _ Primer fascículo.
- Robles, E (2005) Los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencias: estudio de casos en tres centros educativos de Barranco. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Guillen, B. (2017). Desarrollo de prácticas pedagógicas, adecuadas, para la mejora de niveles de logro de aprendizajes de los niños del segundo grado de educación primaria, en el área de matemática en la Institución Educativa N° 43026 de la provincia de Ilo, región Moquegua.
- Menchú, A. (2013). Curriculum Nacional Base y la práctica docente. Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar-Quetzaltenango-Guatemala.

APÉNDICES

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

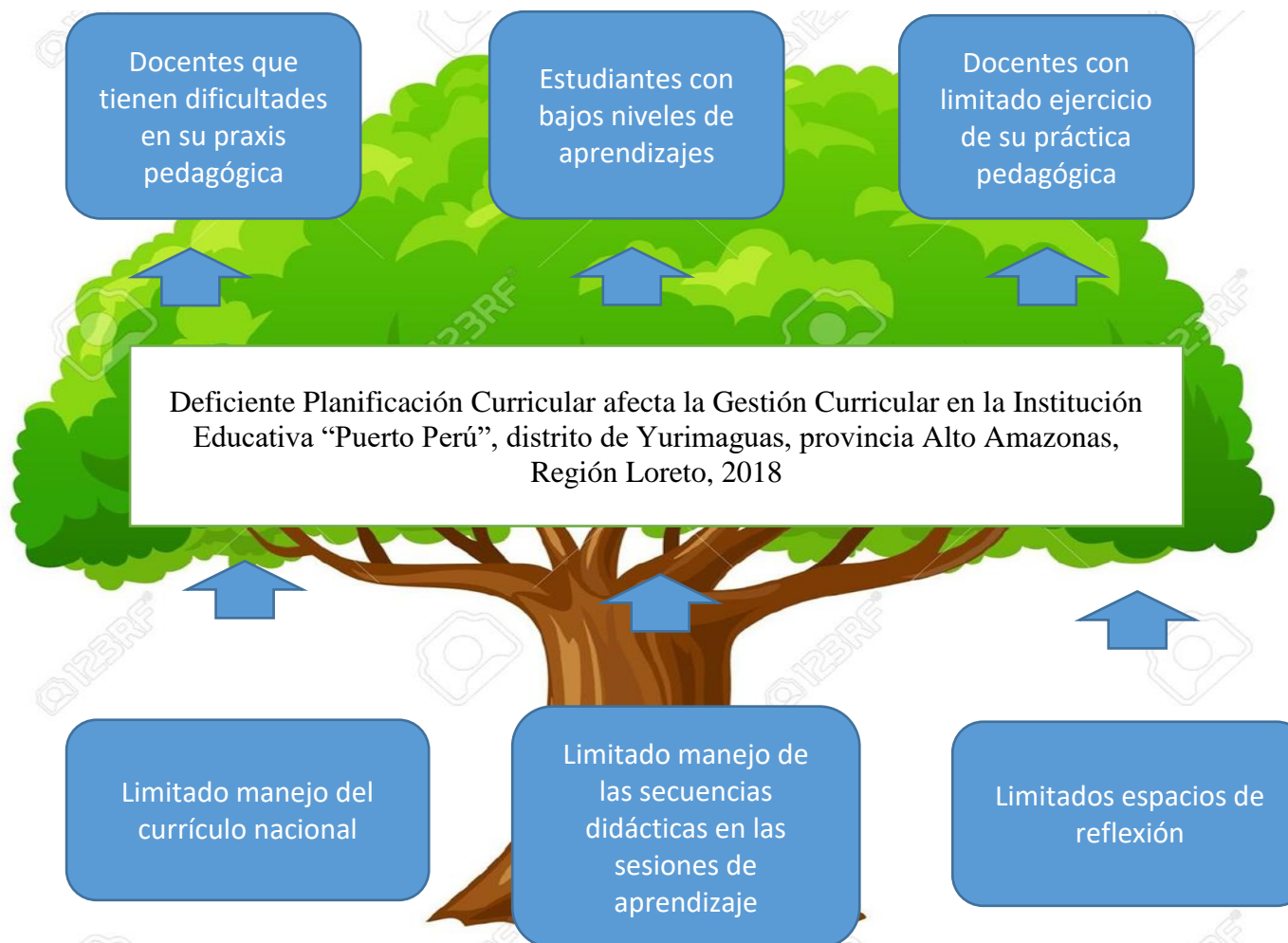
Plan de Fortalecimiento de la Planificación Curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto, 2018.

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativas de solución	Objetivo General	Objetivos Específicos	Método
Deficiente Planificación Curricular afecta la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto, 2018.	¿De qué manera la eficiente planificación curricular mejora la gestión curricular?	Propuesta de un plan de fortalecimiento de la Planificación Curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto, 2018.	Diseñar la propuesta de un plan de fortalecimiento de la Planificación Curricular para mejorar la Gestión Curricular en la Institución Educativa “Puerto Perú”, distrito de Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, Región Loreto, 2018.	O.E.1 Proponer estrategias sobre el manejo óptimo del currículo nacional. O.E.2 Plantear estrategias que mejoren el manejo de las secuencias didácticas en las sesiones de aprendizaje. O. E.3 Plantear estrategias de evaluación de la gestión curricular para un	Enfoque: investigación cualitativa. Tipo: aplicada. Diseño: investigación acción participativa. Técnicas: entrevista semiestructurada. Instrumentos: guía de entrevista. Técnicas de procesamiento de datos:

				adecuado manejo de los espacios de reflexión.	establecimiento de categorías y subcategorías a partir de la entrevista.
--	--	--	--	---	--



Apéndice 1 Árbol de problemas



Árbol de Objetivos



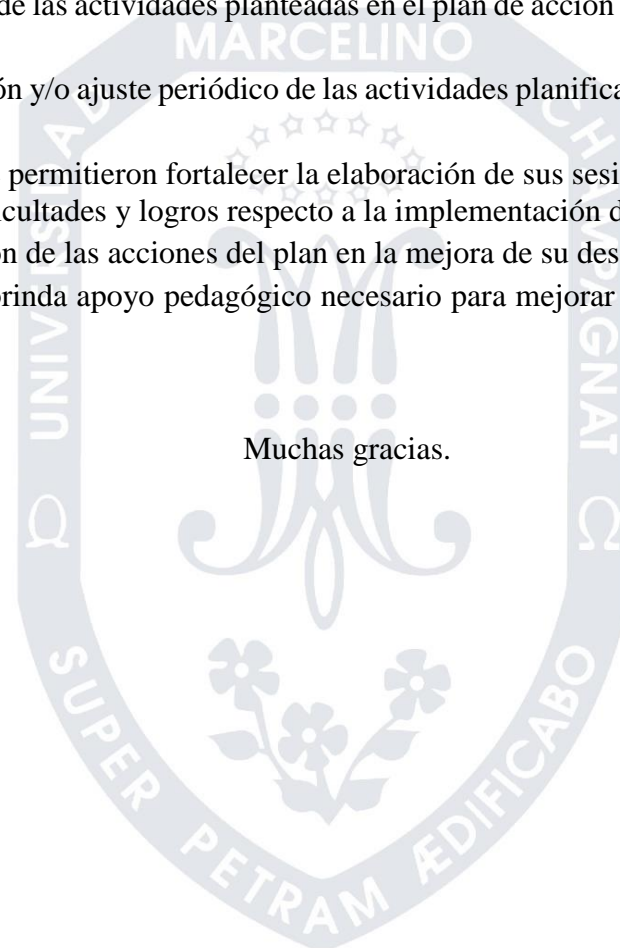
Apéndice 4 Instrumentos

Guía de entrevista

Estimado colega, el presente instrumento tiene por objetivo recabar tu apreciación u opinión objetiva sobre el trabajo de monitoreo al plan de acción. Para ello, debe leer atentamente, cada uno de las preguntas y responder.

1. ¿La participación en el desarrollo de las actividades planteadas en el plan de acción te ha permitido mejorar tu práctica pedagógica?
¿De qué manera?
2. ¿Ha evidenciado la implementación y/o ajuste periódico de las actividades planificadas? ¿De qué manera contribuyen en su mejora de desempeño?
3. ¿Los talleres y GIAs realizados le permitieron fortalecer la elaboración de sus sesiones de aprendizaje? ¿Por qué?
4. ¿Cuáles considera que son las dificultades y logros respecto a la implementación de las acciones del plan de acción?
5. ¿Considera pertinente la aplicación de las acciones del plan en la mejora de su desempeño? ¿De qué manera?
6. ¿Considera que la Dirección le brinda apoyo pedagógico necesario para mejorar su planificación curricular? ¿De qué manera y que necesita mejorar?

Muchas gracias.



EVIDENCIAS DE LAS ACCIONES REALIZADAS

