



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

GESTIÓN CURRICULAR PARA FORTALECER EL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN EL MARCO DEL CURRÍCULO NACIONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUÁNUCO.

AUTOR: KELLY MIREYLLE JUMP RAMIREZ

ASESOR: ANTONIO HUMBERTO EGOAVIL MALMA

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

Huánuco - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A Dios por su bondad y por darme la fortaleza para lograr este objetivo.

A mis hijos quienes son el motivo de seguir adelante y a mi esposo,
por su comprensión y apoyo permanente.

INDICE

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
1.2 Enunciado del problema.	15
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	17
1.5 Justificación	25
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	28
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	28
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	28
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	30
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	31
Capítulo III: Método.....	39
3.1 Tipo de investigación.....	39
3.2 Diseño de investigación.....	40
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	43
4.1 Plan de Acción	43
4.1.1 Objetivos	43
4.1.2 Participantes.....	44
4.1.3 Acciones.....	44
4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	44
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.....	52
4.4 Validación de la propuesta.....	56
4.4.1 Resultados de validación.....	56
Referencias.....	58
Apéndices.....	
Matriz de consistencia	
Árbol de problemas	
Árbol de Objetivos	
Instrumentos	
Evidencias de las acciones realizadas	

RESUMEN

El presente trabajo académico de tipo cualitativo, tiene por propósito el de mejorar los niveles en el logro de competencias y el enfoque de emprendimiento en el área de educación para el trabajo con la aplicación de la metodología del ABP.

Se diseñó y aplicó una encuesta en profundidad a una muestra de 13 docentes; con el propósito de reconocer su percepción sobre el MAE y el manejo de estrategias para mejorar el clima institucional y la ficha de análisis documental a una muestra de 4 docentes con la finalidad de identificar el manejo de la planificación curricular en el área de educación para el trabajo y elevar los niveles de logro con el manejo de la metodología de ABP con los estudiantes del V y VI nivel de la I.E. “Marino Adrián Meza Rosales” de ex variante técnica en agropecuaria. Entre las conclusiones más resaltantes tenemos que: la directora como líder pedagógico es la principal responsable de la gestión escolar, es quien debe formar líderes eficaces dentro de la escuela. Los docentes motivados moldearán su práctica pedagógica en las horas de Educación para el Trabajo, mejorando con ello los aprendizajes de sus estudiantes. Las comunidades profesionales de aprendizaje es una estrategia que va a permitir el trabajo a nivel docentes logrando mejorar la calidad educativa a través del liderazgo distributivo, el trabajo colaborativo, la autoformación y el desarrollo profesional entre pares. Es indispensable trabajar con los estudiantes la metodología de aprendizaje basados en proyectos, ya que ello les va a permitir resultados tangibles como productos en agropecuaria y desarrollar el emprendimiento, permitiéndoles con ello ser competentes al implementar sus propios negocios en la sociedad que les toca desarrollarse.

Palabras clave: *Aprendizaje basado en proyectos, comunidades profesionales de aprendizaje, educación para el trabajo, planificación curricular, emprendimiento.*

PRESENTACIÓN

El presente Plan de Acción ha sido elaborado con la finalidad de atender la problemática priorizada que es la inadecuada gestión curricular para fortalecer el área de educación para el trabajo según el marco del CNEB que afecta directamente los aprendizajes de los estudiantes del VI y VII ciclo de la Institución Educativa ex variante técnica “Marino Adrián Meza Rosales” y está referido a los insatisfactorios resultados, aprendizajes y niveles que tienen los estudiantes del primero al quinto año de secundaria. Desde mi rol como directora y teniendo en cuenta los Compromisos de Gestión, se hace necesario ejercer liderazgo pedagógico para desarrollar metodologías inherentes al área que involucren a los docentes y permitan revertir el problema.

El primer capítulo está referido a la contextualización del problema donde se ubica la institución y los aspectos de la realidad de la comunidad que influyen en el aprendizaje de los estudiantes. Se describe también las características del grupo de destinatarios que son los docentes a cargo del área de educación para el trabajo, los estudiantes y padres de familia. En el diagnóstico y descripción general se realizó el recojo de datos mediante encuestas, asamblea general, ficha de análisis documental, PEI, sistematización del monitoreo, permitiendo mencionadas fuentes identificar aspectos como el desconocimiento de la planificación curricular en el área de educación para el trabajo con metodología del aprendizaje basado en proyectos por parte de los docentes y reducida aplicación de estrategias de monitoreo, acompañamiento pedagógico y evaluación del directivo como también la existencia de relaciones interpersonales poco favorables. Finalmente se formula el problema priorizado y se plantea alternativas de solución que son estrategias factibles de ejecutarlas.

El segundo capítulo contiene los referentes conceptuales que sirven de contraste con la realidad que los docentes perciben, así como los aportes de experiencias anteriores realizadas respecto al problema que se plantea en el presente proyecto de Plan de Acción.

El tercer capítulo explica el tipo de investigación del plan de acción que es cualitativo educacional aplicada porque se averigua la problemática que es el conocer para luego actuar, construir y modificar de forma inmediata esa realidad, solucionándola y por tanto satisfacer las necesidades en este caso de los estudiantes y docentes, durante la ejecución se puede reajustar pues el enfoque de este tipo de investigación siendo

Cualitativa es abierto, flexible y holístico. El diseño es investigación acción participativa (IAP), método basado en la participación de distintos agentes y no tiene una sola forma de ejecutarlo, se caracteriza porque se desarrolla en torno al propósito a lograr que nace a partir del problema detectado del contexto, donde los propios sujetos reflexionan y ejecutan la acción para solucionar la problemática.

El cuarto capítulo aborda el diseño, implementación, plan de monitoreo de la propuesta: inadecuada gestión curricular para fortalecer el desarrollo de metodologías en el área de educación para el trabajo, planteando el objetivo general, los objetivos específicos, la cantidad de participantes, las acciones a ejecutarse, los instrumentos para el monitoreo y seguimiento, recursos y materiales y el presupuesto que se requiere para la implementación del plan de acción.

Espero que el presente plan de acción sirva de ayuda a nuestros docentes, estudiantes, y a la comunidad científica en general como medio para resolver los problemas del proceso educativo de gestión curricular y liderazgo pedagógico en las instituciones de ex variante técnica.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa ex variante agropecuaria “Marino Adrián Meza Rosales” de educación básica regular nivel secundario, se encuentra ubicada al margen derecho del río Huallaga del Centro Poblado de LLicua, distrito de Amarilis, provincia y región de Huánuco. Al margen izquierdo de la I.E. se encuentra el puente Pabletich, por la parte posterior colinda con el río Huallaga, y al frontis con la Vía Regional.

La infraestructura está constituida por dos pabellones cada una de dos pisos de material noble desde el año 1951, es decir tiene una antigüedad de 67 años, ocupa un espacio de 16450 metros cuadrados de los cuales 6450 es el área construida y una hectárea constituye el área de actividades productivas agropecuarias, se requiere informar también que la I.E tiene un expediente técnico aprobado en la cual se considera la infraestructura para los proyectos productivos en actividades agropecuarias. Brinda servicio de educación básica regular y en el área de educación para el trabajo se desarrollan capacidades agropecuarias bajo el enfoque de emprendimiento. Se ubica en una zona de clima templado, a 1800 metros sobre el nivel del mar, que permite el desarrollo de una gran diversidad de plantas ornamentales, frutales y forestales, que benefician la implementación de proyectos agrícolas como son los viveros forestales, ornamentales y frutales, hidroponía, invernaderos. El frontis del colegio está rodeado por asentamientos humanos, con servicios públicos limitados, en pobreza y extrema pobreza, con alto nivel de vulnerabilidad, en las cuales viven los estudiantes que asisten a la I.E constituyendo una amenaza.

LLicua congrega a migrantes de distintas zonas rurales de la Región, lugar de origen en la cual se dedican a la agricultura, siendo otro factor importante para impulsar el área de EPT

bajo el enfoque del emprendimiento en actividades agropecuarias pues sus menores hijos tienen saberes previos.

La población de LLicua ejerce diferentes actividades económicas, un reducido grupo se desempeñan profesionalmente en diferentes instituciones públicas y privadas, otros sectores de la población se dedican a la agricultura, trabajos de mando medio y económicas, tales como negocios y trabajos esporádicos siendo estos últimos a lo que se dedican los padres de familia de la comunidad educativa constituyéndose para la I.E. una amenaza, puesto que muchos de nuestros estudiantes deben de trabajar para sustentar sus gastos.

La experiencia de la aplicación del Plan de Acción se desarrollará con la directora designada por concurso público a partir del año 2015, posicionada como líder pedagógico y con capacidad de gestionar el currículo para la mejora del aprendizaje, con cuatro docentes del área de Educación para el Trabajo y 363 estudiantes.

Siendo el perfil real de los que desarrollaremos la experiencia como sigue:

Directora: con carga administrativa, con dificultades en la gestión para la planificación curricular basado en proyectos, se descuidó la gestión curricular para la mejora de la institución educativa sobre todo en lo que refiere al monitoreo y seguimiento de la pertinencia de la planificación de los maestros.

Docentes del área de Educación para el Trabajo: con sólida formación académica en conocimiento disciplinar, pero con dificultad en la planificación curricular de aprendizajes basados en proyectos y sesiones de aprendizaje. Poco comprometidos con la implementación de nuevas técnicas de actividades agropecuarias para el aprendizaje de los estudiantes y no se trabaja dentro de lo que significa el enfoque del emprendimiento del área. Método tradicional de enseñanza aprendizaje. No resuelven en su gran mayoría problemas con equidad y justicia. Desinterés para promover la investigación, la

innovación y el emprendimiento. Resistencia en su mayoría al cambio. Reducida habilidad en el manejo de TIC y trabajo en equipo.

Coordinadora Académica: con 12 horas de carga en aula, poco comprometida en el cumplimiento de las metas de gestión curricular, apoya en forma reducida el trabajo pedagógico.

Estudiantes: del nivel secundaria de menores en situación socio económico de pobreza y extrema pobreza, que viven en zonas altamente vulnerables, provenientes de zonas rurales y conocen empíricamente el trabajo agrícola, algunos viven solos y trabajan, desmotivados para el desarrollo del área de educación para el trabajo, poco interés por el logro de sus metas.

Padres de Familia: con nivel promedio de estudios de 3 ero de primaria, muchos iletrados, algunos viven en zonas rurales dedicados a la agricultura, por lo que dejan a sus menores hijos solos en habitaciones alquiladas, familiares o en casa donde trabajan.

Otros dedicados al negocio o trabajos de mando medio, no asisten a las reuniones que se les convoca de forma regular y responsable.

La primera dimensión: referida a la gestión curricular, escasa promoción para el desarrollo de metodologías (ABP) en el enfoque por competencias se vincula con el compromiso:

1.- Progreso Anual de los Aprendizajes de Todas y Todos los Estudiantes, sabemos que al realizar una planificación adecuada con metodologías (ABP) permite que los estudiantes adquieran capacidades para ser competentes en cualquier contexto que se encuentran, emprendedores que les permita implementar pequeñas, medianas o grandes empresas para salir de la situación socioeconómica difícil en la que viven como se mencionó líneas arriba, los estudiantes viven en los asentamientos humanos que rodea a la I.E. Como directivo se impulsa la gestión curricular con respecto a la competencia 6

desempeño 18 del MBDDr orientación y promoción para la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular partiendo del CNEB, pero con deficiencias de mayor incidencia en el área de educación para el trabajo, donde se desarrollan módulos agropecuarios y es pertinente elaborar aprendizajes basados en proyectos lo cual no se realizó de forma óptima por desconocimiento se omitió promover la planificación con esta metodología, que conllevaría a un proyecto articulando varias áreas afines, con un producto final promoviendo el involucramiento de las demás áreas y por tanto el fortalecimiento en competencias para el emprendimiento, como lo enuncia Vivian Robinson en la dimensión 3.- El Planeamiento coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo es necesario revisar para tomar decisiones, acciones concretas para el logro de las metas y más aun siendo el emprendimiento la visión de nuestra I.E.

La segunda dimensión: Limitado espacio para la asesoría y seguimiento del desempeño pedagógico se enlaza con el compromiso 3 de gestión escolar, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, como se expresa también en el desempeño 20 del MBDDr y la dimensión 1y 4 de Vivian Robinson, la primera porque indica el horizonte hacia donde debe llegar la escuela y el líder pedagógico a partir del reconocimiento de las fortalezas y debilidades de las prácticas en aula de los docentes, tiene que propiciar espacios de reflexión, fortalecimiento de capacidades, interaprendizajes, por lo que como directivo líder no sólo promueva o apoye el aprendizaje profesional formal e informal de los profesores, sino que también participe activamente de estas instancias, ya sea en un rol de aprendizaje, es decir a la par del resto del equipo, o liderándolas, acción que se realiza pero requiere mejorar en el acompañamiento y evaluación. La tercera dimensión: Insuficiente desarrollo de las relaciones interpersonales se relaciona con el compromiso 5 de gestión escolar: gestión de la convivencia escolar en la I.E, como plantea también Vivian Robinson en la 2da. dimensión y el desempeño 4 del Marco del Buen Desempeño

Directivo, nos indica la importancia de crear un entorno agradable, un ambiente saludable, clima que los haga sentir respaldados, acompañados, seguros, capaz de solucionar los conflictos de forma efectiva y rápida, tanto dentro como fuera de sus aulas, donde es posible que la comunidad educativa se enfoque en el aprendizaje de los estudiantes, sin ningún tipo de interrupción, ni presiones que menoscaben la tranquilidad emocional de la comunidad educativa. Como directivo en equipo con la coordinadora de tutoría se viene trabajando a través de la aplicación de diversas actividades pero que aún requiere fortalecer sobre todo en el control emocional, entre docentes y entre estudiantes, que si bien es cierto es mínimo pero la meta es lograr un clima totalmente adecuado con control emocional ideal.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

En la IE se presentan diversas situaciones problemáticas que afectan el logro de la visión compartida de la institución, la situación socio económica de los estudiantes que ocasiona descuido en su salud, asimismo de los 360 padres de familia de nuestra comunidad educativa aproximadamente el 20% son iletrados, evidenciándose en las distintas actividades que se realiza en la I.E, otro gran porcentaje son familias disfuncionales, tal como consta en las fichas de diagnóstico socioeconómico aplicado a los estudiantes durante el presente año.

Se ha priorizado uno de los problemas que consideramos es primordial para nuestra I.E, y se plantea que toda la comunidad educativa coopere para las alternativas de solución, es así que partiendo del recojo de las opiniones, testimonios de la comunidad educativa través de una asamblea general, encuestas, así como de la ficha de análisis documental y de otras fuentes documentales, como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT), Planificación Curricular, Informe de Monitoreo se evidencia la necesidad de atender las debilidades identificadas en el área de Educación para el

Trabajo. En tal sentido la problemática identificada a partir del análisis y reflexión, busca la mejora continua desde la gestión escolar. Cabe agregar que a través de la técnica del árbol de problemas se identificaron aspectos vinculados al problema, finalmente se concluye priorizando el problema en el área de Educación para el Trabajo, observando que en mencionada área no se logra el enfoque que es el emprendimiento, situación que mejoraría la calidad de vida de los estudiantes siendo también la visión de la I.E por ser ex variante técnica en actividades agropecuarias está enfocado al emprendimiento.

Durante los años 2015 al 2018 se viene mejorando el trabajo en mencionada área, sin resultados favorables, causando insatisfacción en el aprendizaje, bajo porcentaje de estudiantes involucrados en las sesiones y reducida participación y compromiso con las actividades de la I.E. por lo que se requiere replantear la planificación curricular que sea pertinente, con el fin de que los estudiantes construyan e interioricen las experiencias de aprendizaje desarrollando sus capacidades entre otras la del emprendimiento. En la sistematización de la ficha de análisis documental sobre la planificación aplicada a los 13 docentes, se observa que las unidades didácticas no sintetizan las situaciones significativas definidas al inicio del año escolar, los propósitos de aprendizaje constituido por las competencias, capacidades y desempeños no son pertinentes al contexto real de los estudiantes, no tiene vínculo con las situaciones significativas, sobre todo en el área de Educación para el Trabajo no es pertinente planificar con unidades didáctica sino con Aprendizajes Basados en Proyectos, para integrar varias áreas que desarrollen desempeños, reforzando y organizando actividades que conlleven al logro de un producto común en actividades agropecuarias, con trabajo colaborativo que se refuerza a lo largo del trabajo, promoviendo la creatividad, la capacidad crítica, toma de decisiones, hacer juicios, donde los propios estudiantes sean los protagonistas del éxito del proyecto con productos que satisfaga sus necesidades. Trabajo que no se realiza porque a los maestros

de otras áreas no se les sensibiliza e involucra debido a la escasa generación de espacios para la formación continua del docente sobre metodologías (ABP) en el enfoque por competencias.

Referente al MAE, al realizar los monitoreos y la aplicación de una encuesta con repuestas cerradas, se observa reducida aplicación de estrategias de monitoreo y sobre todo el acompañamiento no se brinda soporte al docente y tampoco se realiza la evaluación para la mejora continua. Los profesores manifiestan que no se elaboran y socializan los instrumentos para el monitoreo, que se realizan actividades de fortalecimiento dentro de la escuela, además se monitorea su práctica en aula, apoyándolos en mencionada práctica, sin embargo, se requiere potenciar el acompañamiento. Según los aportes de Vezub (2013) es necesario la función del acompañamiento pedagógico que consiste en el análisis reflexivo de la práctica docente. Ante esta problemática es necesario adoptar medidas para la mejora de los docentes, acompañarlos y asesorarlos partiendo de sus fortalezas y debilidades. Con respecto a la convivencia, la causa identificada en la aplicación de la encuesta son las relaciones interpersonales poco favorables que le permitan al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodologías (ABP) señalan que aplican las normas de convivencia para gestionar los conflictos coincidiendo con Iglesias (2006) cuando refiere que uno de los principios para abordar las conductas disruptivas es la reflexión; sin embargo y a pesar que son mínimas los conflictos que se presentan, no se hace un análisis de las mismas, ante ello es necesario empoderar a los docentes en el manejo de estrategias para abordar esta problemática con doble finalidad, de crear un ambiente seguro, acogedor, hacia los estudiantes y entre docentes, que favorezca los aprendizajes libre de violencia. Una vez terminada la categorización los resultados han sido analizados evidenciándose que estas dificultades existen debido a una inadecuada gestión curricular para fortalecer el desarrollo de metodologías (ABP) en el área de

Educación para el Trabajo, así como el monitoreo, acompañamiento y evaluación con relaciones interpersonales poco favorables entre docentes del área de educación para el trabajo. Motivo por la cual urge la necesidad de revertir esta problemática a través de alternativas de solución coherentes al cambio que se pretende alcanzar como institución.

1.3. Formulación del problema.

En el directivo existe debilidad en la planificación con proyectos y acompañamiento debido a la recargada labor de la Dirección, por el trabajo administrativo y la atención a los docentes de humanidades varia con respecto a los docentes del área técnica, esta última donde se evidencian un desempeño deficiente en los módulos que ellos desarrollan, desde la planificación por la naturaleza del área se debería trabajar con proyectos, involucrando a otras áreas afines y al final lograr el producto, para ello se enuncia el siguiente problema:

“Inadecuada gestión curricular para fortalecer el área de Educación para el Trabajo, según el marco del CNEB en la institución educativa ex variante agropecuaria secundaria “Marino Adrián Meza Rosales”

Entonces: ¿Cómo mejorar la gestión curricular para fortalecer el área de educación para el trabajo en el marco del currículo nacional de educación básica regular?

El problema priorizado es viable dadas las condiciones de la institución, que es ex variante técnica agropecuaria, tiene espacio físico de una hectárea para el desarrollo del emprendimiento en proyectos agrícolas demostrativos y microempresa, cantidad considerable de herramientas, horas presupuestadas necesarias para el desarrollo del área, convenio con la UNHEVAL para el ingreso preferencial en las facultades de Ingeniería Agrónoma, Ingeniería Agroindustrial y Veterinaria, presupuesto para la contratación de 3 ingenieros para el área de Educación para el Trabajo, predisposición a los cambios,

clima institucional favorable, trabajo colaborativo. Se vuelve a validar que el problema planteado del contexto real es factible de aplicarlo porque en lo ideal tenemos:

Directora, resiliente, que asegura la adaptación e implementación adecuada del currículo, genera espacios factibles para el trabajo de planificación, garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, gestiona su implementación. Organiza y lidera el trabajo técnico pedagógico y el desarrollo profesional de los docentes. Capacidad organizativa, con habilidades sociales y conocimiento de estrategias de solución de conflictos que fortalece los lazos con la comunidad educativa.

Docentes proactivos, resilientes, empáticos, actualizados, innovadores, investigadores, capacitados para el desarrollo de actividades agropecuarias, con predisposición al trabajo de planificación curricular y elaboración de proyectos (ABP), capacidad de trabajo colaborativo, dispuestos constantemente a aprender, a adaptarse a los cambios, guía y consejero, que escucha y comprende, que ponga límites en casos de necesidad.

Estudiantes: que gestionan proyectos de emprendimiento económico y social, que participan activamente tanto en la clase como fuera de ella en actividades que benefician su aprendizaje. Sabe expresar sus ideas. Sabe preguntarse sobre lo que se debe aprender de la materia. Tiene habilidad para la toma de notas. Tiene capacidad de síntesis. Sabe adelantarse a los acontecimientos. Evalúa objetivamente su desempeño y sabe exigirse personalmente. Es respetuoso(a), con toda la comunidad educativa. Son conscientes de la importancia del cambio. El monitoreo, acompañamiento y evaluación si bien es cierto presenta debilidades, pero como se menciona líneas arriba es factible mejorar planificando un efectivo acompañamiento, que el líder pedagógico debe de realizar como lo enuncia el compromiso de gestión Nro. 3 para ello se elaborara un plan de monitoreo consensuado donde se explicita estrategias sobre todo de acompañamiento que es la

debilidad en este proceso de gestión escolar, para promover y ser parte del aprendizaje de nuestros docentes tal como plantea Vivian Robinson en la cuarta dimensión de liderazgo y se estipula en el desempeño 20 del MBDDr. El clima institucional es adecuado entre docentes y estudiantes, cálido, cordial, empático dentro y fuera del aula, se proponen y aplican normas de convivencia creando un ambiente favorable, lo que se requiere fortalecer son las relaciones interpersonales entre los adultos de la comunidad educativa, docentes, administrativos la cual si se puede lograr con la aplicación de estrategias de convivencia tales como el desarrollo de habilidades interpersonales, control emocional y manejo de conflictos.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada “Inadecuada gestión curricular para fortalecer el área de educación para el trabajo según el marco del Currículo Nacional de la Educación Básica” se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, lo que se detalla en la siguiente tabla.

Tabla N°01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO	DIMENSIONES	ACCIONES
--------	----------	-------------	----------

Escasa generación de espacios para la formación continua docente sobre metodología (ABP) en el área de educación para el trabajo	Generar espacios de formación continua docente sobre metodología (ABP) en el área de educación para el trabajo y atender las necesidades de aprendizaje identificadas	Gestión curricular	1.-Gestiona oportunidades de formación continua sobre metodologías (ABP) 2.-Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y la reflexión sobre la aplicación metodologías ABP en la planificación.
Reducida aplicación de estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación que brinde soporte al docente para la mejora continua	Aplicar estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación que brinde soporte técnico y afectivo al docente en el marco de la mejora continua	Gestión de monitoreo, acompañamiento y evaluación	1.-Monitorea el uso de estrategias y recursos metodológicos 2.-Acompaña y brinda asesoramiento a los docentes
Relaciones interpersonales poco favorables que le permita al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodología (ABP)	Fortalecer las relaciones interpersonales que le permita al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodologías	Gestión del clima institucional	1.-Genera un clima escolar basado en el respeto, afrontando y resolviendo barreras existentes 2.-Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63) El árbol de objetivos, que presentamos en el **Apéndice 3**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

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

Teniendo en cuenta en principio las causas, objetivos específicos, dimensiones y acciones, se plantean las siguientes estrategias asumidas por el directivo como el principal

responsable de la gestión escolar. Así también los docentes participaran en cada acción planificada poniendo en práctica los conocimientos adquiridos para mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Es necesario señalar que para el éxito y la sostenibilidad de las estrategias se plantea realizar de manera eficaz el monitoreo, acompañamientos y evaluación a la práctica pedagógica y a todas las acciones propuestas. Las estrategias son:

- **Los talleres de actualización**, es una estrategia “aplicado a la pedagogía, se trata de una forma de enseñar y, sobre todo de aprender, mediante la realización de algo que se lleva a cabo conjuntamente. Es un aprender haciendo en grupo” Magisterio del Rio de la Plata, 1991 Pg.10. Los talleres se realizarán al inicio del año escolar en la semana de planificación y después de la sistematización del primer monitoreo, donde se determinarán las debilidades y necesidades de los docentes, estos talleres serán dirigidos por el equipo directivo o por uno o un equipo de expertos. Cabe mencionar que en los talleres los docentes deben de actuar, participar con autonomía, con sentido crítico, ser uno más del taller que asesora, que orienta, que guía, es decir el hacer porque justamente es centrada en los participantes para este caso en los docentes, por lo contrario, se puede convertir en una simple clase, demostración o explicación de una determinada temática. Entonces el taller debe ser planeado, con rutas y metas de trabajos claros, (para el problema los docentes del área de educación para el trabajo, deben aprender a elaborar la planificación curricular con aprendizajes basados en proyectos), con pericia para intervenir y reorientar al trabajo que realiza el equipo, el directivo o experto que dirige el taller con la participación del docente evitando caer en la direccionalidad para no generar dependencia. Fierro (2005) hace alusión que los docentes debemos estar en constante actualización debido a que los

conocimientos se incrementan permanentemente siendo los talleres de actualización bien llevada una estrategia que permite actualizar nuestra práctica.

- **Los GIAs** es una estrategia colaborativa, participativa, viva, dinámica que se desarrolla en un ambiente de confianza de diálogo y de reflexión en equipo para promover el intercambio de experiencias, de dudas, de necesidades en conocimientos de planificación y otros, que en forma conjunta se resuelven para el aprendizaje de todo el equipo, GIAs que se realizará después de los talleres de actualización, con la dirección del equipo directivo, docentes fortalezas los cuales organizan y dirigen el trabajo. En el Manual para los grupos de interaprendizaje-GIA.
- Ministerio de Educación Programa de alfabetización y Educación Básica de Adultos PAEBA-Perú dice: “Dar respuesta de manera pertinente a las necesidades de formación de los docentes, propiciando la construcción de un modelo propio, en el que se sustente la reflexión sobre la praxis educativa”.
- **Jornadas de Reflexión:** Es dirigido por el o la directora(a) y el equipo directivo, se planifica con la finalidad de reflexionar sobre nuestra práctica docente y también sobre los avances de aprendizaje de los estudiantes, es importante que participe todo el equipo para la formulación de compromisos que permitan llevar a cabo acciones como la elaboración del plan de mejora, plan de fortalecimiento docente, con el fin supremo de la educación que es la formación de estudiantes competentes, para esto en la jornada de reflexión todos asumen responsabilidades para lograr las metas. Una estrategia importante para reflexionar y asumir compromisos para el logro de una eficiente planificación en la aplicación de metodología de aprendizajes basados en proyectos, la mejora del monitoreo, acompañamiento y evaluación docente y también la reflexión de las fortalezas y debilidades con respecto las elaciones interpersonales de la comunidad educativa.

- **Visitas en aula:** Constituye la principal forma de intervención en la práctica durante y después del desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en aula, es un proceso de intercambio profesional, realizado de forma sistematizada, continua y personalizado partiendo de un diagnóstico de la realidad en aula y mediante el diálogo reflexivo se va orientando la construcción de nuevos saberes a partir del recojo de evidencias para la cual se debe ir perfeccionando la destreza de la observación detallada de la actuación del docente.

La visita crea la posibilidad de impactar directamente en el desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes. Cada visita toma en cuenta los resultados de la anterior para planificar la siguiente y se desarrolla en el marco del plan anual de monitoreo, acompañamiento y evaluación.

Coll y Onrubia (1999) Se trata de una observación en la que se relacionan los hechos que se observan, con las posibles teorías que los explican. En este contexto, “hecho” viene a ser el actuar del docente en aula que luego son sistematizados para retroalimentar al docente bajo el enfoque crítico reflexivo.

Según (AQU, 2009:76), menciona que la observación conlleva a realizar una minuciosa mirada del contexto, no para juzgar, sino para observar implica mirar la realidad en la que nos encontramos, no para juzgarla, sino para intentar entender tan ampliamente como sea posible y a partir de estas evidencias sacar conclusiones para mejorar positivamente la actuación de los docentes.

Minedu (2016, p.40) “durante la observación, el director tomará apuntes detallados de las evidencias del desempeño docente en los aspectos evaluados de las cinco rúbricas. Concluida la observación, el director analizará sus apuntes y calificará el desempeño observado”. Sobre la base de la primera visita, la directora se reunirá con el profesor observado y se brindará retroalimentación, asumiendo compromisos para

mejorar su práctica, que quedarán plasmados en la ficha de monitoreo del desempeño docente.

- **Sistematización de la práctica.** Estrategia que favorece la especificación y valoración de las actuaciones del docente para identificar logros, dificultades y acciones para la mejora de las prácticas educativas. Jara (2012 p.71) “La sistematización de experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse críticamente de las experiencias vividas (sus saberes y sentirse), comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro en una perspectiva transformadora” La sistematización no solo constituye un trabajo de ordenamiento e interpretación acerca de la actuación del docente en aula, también se sistematiza los programas de formación, talleres, para mejorar y potenciar nuestro trabajo.

Ramos(2011) sistematización de la práctica educativa es una metodología de investigación, entendida como un proceso permanente de registro ordenado y sistémico de la experiencia que permite su interpretación crítica, colectiva participativa e intencionada; descubre, explica e interpreta la lógica del proceso educativo y las causas de su desarrollo; lo que posibilita construir un sistema de conocimientos teórico- prácticos subyacentes en la práctica educativa, contrastables con la teoría existente, que pueden ser compartidos con otras personas, expresados en modelos, sistemas, estrategias, metodologías u otros tipos de resultados científicos y emplearse para contribuir al mejoramiento del proceso en cuestión”

- **Jornadas de autoformación** es una estrategia que permite fortalecer nuestra práctica pedagógica de forma intrínseca, es decir partir de la auto reflexión y el reconocimiento de nuestras debilidades y necesidades de mejora, por lo tanto, asumir el compromiso de auto formarnos para ello se cuenta con una amplia diversidad de información en las redes.

Paul Robert (2007) manifiesta si bien es cierto que los docentes hemos sido formados en los centros de estudios superiores, no obstante, es indudable que las capacitaciones son a lo largo de toda nuestra vida, teniendo disponibilidad de información en las redes.

- **Visita de pares**, modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento mediante el cual los docentes de una misma institución educativa o externos a ella, observan el desempeño de otros profesores. Este tipo de evaluación se asienta en el hecho que los pares son expertos o tienen experiencias exitosas en la práctica en aula, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual “da la pauta a una evaluación basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado”. El fin de la observación entre pares es formativo, se realiza la retroalimentación de la observación de clases por pares evaluadores, generándose un intercambio intencionado entre los pares y los docentes evaluados. También se debe prever en la planificación quien atenderá el aula del docente o docentes que realizarán la visita entre pares. En el presente plan de acción la visita de pares será entre docentes de la misma área y por tanto la retroalimentación no sólo se observará desde las rubricas sino también el desarrollo de la metodología del aprendizaje basado en proyectos.
- **Jornadas de recreación** es un medio para abrir espacios de foros de discusión y análisis ofreciendo formación integral para el ser humano, y no solo enfrascándose a la diversión de risa sino a una diversión a su “medida” acorde a las necesidades de cada individuo, razón por la cual no es posible evaluar el éxito o fracaso de una propuesta recreativa. Al utilizar la recreación se le tiene que dar cierta intencionalidad organizada con estructuras pedagógicas que den respuestas a la necesidad de aprovechar el tiempo libre de una manera productiva.

A través de estas estrategias la comunidad educativa organizada va a lograr sistematizar el desarrollo de programas recreativos reales dirigidos a sus habitantes y que a través de la educación del tiempo libre, sea a fomentar una cultura recreativa que responda a satisfacer sus necesidades e intereses recreativos, en función de la salud individual y colectiva, y la construcción positiva del tiempo libre, se encuentra en el camino para optimizar su calidad de vida y por ende de su propio desarrollo, entonces, a través de la recreación y el juego, los entes educativos pueden tener una mejor disposición, su actitud hacia las actividades que realiza en la escuela y por ende hacia el aprendizaje será más favorable, con una comunicación asertiva. Para Vera (1988) la recreación es la forma de experiencia o actividad que proporciona al hombre sentimientos de libertad, olvido de sus tensiones, reencuentro consigo mismo y satisfacciones, sin compulsión, restricción o presión ajena o externa. Es decir, que la gama o variedad de actividades de la recreación es prácticamente infinita. Su único límite es el de la imaginación humana. En cambio, Morales (1990) la ha descrito como un descanso, una diversión, o el tipo menos y más pasivo de esparcimiento. O bien "la recreación es un instrumento para mejorar la mente, desarrollar el carácter, adquirir habilidades, mejorar la salud o la aptitud física, aumentar la productividad o la moral de los trabajadores y lograr otros objetivos deseables, individuales y sociales. Contribuye también al desarrollo personal y a mejorar la comunidad.

- **Retiros Espirituales:** Muchas veces vamos por la vida atareados y un retiro espiritual, es una ocasión estupenda para tratarle con paz, con mayor intensidad en este caso a los docentes, para conocerlos y conocernos con la luz que Dios nos da, de modo que ese conocimiento influya en nuestra vida, mejorándola, amando más a Dios y al prójimo. A veces es el inicio de una sincera conversión. Como expresa San

Josemaría Escrivá, es necesario hacer un alto, pararse para revisar nuestro propio yo, como estamos, a donde vamos, soy feliz, o hay vacíos en mi corazón, heridas que no me permiten vivir en armonía con los demás ... “¡Ciérralos del todo!: ten vida interior, y verás, con color y relieve insospechados, las maravillas de un mundo mejor, de un mundo nuevo: y tratarás a Dios..., y conocerás tu miseria..., y te endiosarás... con un endiosamiento que, al acercarte a tu Padre, te hará más hermano de tus hermanos los hombres.” (San Josemaría Escrivá, Camino, N.º 283). El retiro espiritual permite realizar un alto en nuestra vida tan atareada para reflexionar a la luz de la palabra de Dios, y sanar heridas permitiendo mejorar las relaciones interpersonales para el buen clima institucional y el eficaz trabajo en equipo de los docentes de toda la comunidad docente y para el plan de acción para los docentes del área de educación para el trabajo lográndose el éxito de la planificación y aplicación de la metodología de los aprendizajes basados en proyectos.

- **Jornadas de sensibilización** (Urrutia, 2007) Por otro lado, asegura que, para lograr las modificaciones en las actitudes asociadas a las prácticas individuales, colectivas y sociales, es fundamental que las estrategias de sensibilización cumplan con criterios básico:
 1. Ser planificadas, lo que permite maximizar la eficacia de la intervención, así como identificar los aspectos que están funcionando y los que no.
 2. Ser a largo plazo, teniendo en cuenta que el cambio actitudinal es un proceso complejo, por lo que es necesario que se realicen acciones constantes en el tiempo realizar un conjunto de actuaciones para un mismo objetivo, en función de los grupos destinatarios y la evolución del proyecto de sensibilización (Urrutia, 2007).

Para la efectividad de la ejecución de las estrategias el líder pedagógico y el equipo directivo con su comunidad educativa decidirán los roles y acciones de los participantes

señalando cómo ejecutar la actividad encomendada, que procedimientos se deben seguir y cómo dividir las actividades.

En ese sentido se ha previsto el desarrollo de diferentes acciones que propician la colaboración, la comunicación y la negociación, en cuanto a los roles que asumirán los participantes, tales como: Talleres y Capacitaciones de Actualización Docente, Jornadas de autoformación, GIAs, Visitas en Aula, Visita de Pares, Sistematización de la Práctica, Jornadas de Recreación, Jornadas de Sensibilización, Retiros Espirituales, acciones que han sido formuladas teniendo claro los objetivos por dimensión para garantizar el logro de cada objetivo específico y por ende del objetivo general. Estas estrategias se consideran viables, porque nace del análisis reflexivo de la comunidad educativa, por tanto, existe el compromiso de los docentes y directivos para revertir esta problemática, así también se tiene ambientes adecuados para las reuniones con los docentes, los recursos necesarios para su implementación y primordialmente existe la predisposición de la comunidad educativa para participar en las diferentes actividades. Su implementación va a favorecer el cumplimiento de los objetivos y metas, orientadas a dar solución a la situación problemática desde el enfoque de participación y reflexión.

1.5. Justificación

Desde el punto de vista práctico, entendiendo la importancia y necesidad que se tiene de implementar una propuesta de gestión que sea capaz de movilizar las dimensiones de la gestión escolar en el desarrollo de la planificación curricular con metodologías (ABP) para que los estudiantes logren primordialmente en el área de educación para el trabajo capacidades de emprendimiento en proyectos productivos agropecuarias y se formen para la vida. En ese sentido 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 del directivo y para impulsar una alternativa de solución capaz de ser atendida desde el MBD Directivo con rostro humano que se articule a la gestión de procesos de la institución educativa para el desarrollo profesional docente y de la comunidad profesional de aprendizaje.

Justificación metodológica

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. En esa medida la alternativa de solución propuesta para el problema inadecuada gestión curricular en planificación en el área de Educación para el Trabajo, según el marco del CNEB en la institución educativa ex variante agropecuaria secundaria “Marino Adrián Meza Rosales”, permite proponer una diversidad de estrategias que serán implementadas con habilidad y viabilidad por las característica y condiciones que ofrece la Institución Educativa para atender a los problemas y sus causas.

Justificación social

Desde el punto de vista social a partir de los resultados del presente estudio, en el mediano y largo plazo, se contribuirá en la mejora de la calidad educativa con impacto en el entorno de la localidad y de la región. Porque la atención pertinente a las causas que generan el problema, tendrá como resultados la mejora de los aprendizajes y esta situación apertura las posibilidades de emersión y desarrollo de competencias en emprendimiento y aplicar en microempresas que implementen en sus localidades.

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

Alvarado (2017) en su tesis *“Determinar la influencia del programa “Futuro exitoso” en el nivel de emprendimiento de los estudiantes de 5° de secundaria de la I.E. 7055, Lima.”* Es de tipo Cuasi -Experimental, cuya muestra son los estudiantes del 5to de secundaria, aplico como instrumento el cuestionario de emprendimiento y aplicación del programa “Futuro Exitoso” donde se concluye que el desarrollo como persona, como persona en comunidad y el desarrollo de la dimensión productiva en el emprendimiento de los estudiantes en aspectos como el autoconocimiento, la creatividad, la imaginación, la responsabilidad, la comunicación, la interrelación, buscar el bien común, la iniciativa, la innovación, el aprendizaje de elementos para la mejora de la productividad, planes de empresa, riegos... influyen en el empoderamiento de habilidades de emprendimiento de los estudiantes. Por lo tanto, se debe propiciar la implementación y ejecución de cursos y talleres basado en educación productiva en el área de educación para el trabajo ya que

repercutirán significativamente al logro de las metas de los estudiantes en la vocación por el trabajo.

Purizaga y Mejía 2015, pg. 4 y 119, Tesis titulada “Los niños también gestionan proyectos: propuesta metodológica para una escuela pública en el nivel primaria” Investigación de tipo descriptiva-propositiva. Con estudiantes del sexto grado de primaria, distrito San Martín de Porras de Lima. Las conclusiones a las que se arriba es que la planificación con metodología de **gestión de proyectos** dice: “La gestión de Proyectos Escolares es una secuencia de pasos centrada en el estudiante y las acciones que él realizará, lo que demuestra el rol protagónico que el alumno adquiere... Dicha propuesta metodológica formula los pasos o procedimientos que deben usar los niños para gestionar proyectos: exploración, investigación, iniciativa, organización ejecución o manos a la obra, registro, reflexión y celebración.” Entonces podemos concluir que la aplicación de la metodología aprendizaje basados en proyectos permite a los estudiantes desarrollar capacidades para el emprendimiento porque el estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje siendo el docente el mediador que va a facilitar con habilidad y pertinencia pautas para el éxito del proyecto. De igual forma se sustenta lo estipulado en la Ley General de Educación 28044, donde se cita la necesidad de contar con un currículo que articule el mundo escolar con al mundo laboral para el desarrollo de los proyectos de vida futura de ciudadanos.

Vera, 2017 tesis “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria” tipo de estudio descriptivo correlacional, muestras docentes de las instituciones educativas primaria, red 12 San Juan de Lurigancho. Se manifiesta que el perfil del docente acompañante debe ser el adecuado, donde no solo debe cumplir con los requisitos documentales, sino deben ser personas humanas,

empáticas, cuyo propósito es transformar las mala prácticas de los docentes que los acompañan. El acompañamiento debe tener un cronograma en un plan de monitoreo y acompañamiento. Las acciones de acompañamiento deben darse de forma permanente en el momento de acuerdo a las necesidades de fortalecimiento de los docentes, y después retroalimentar en los trabajos de GIA con la finalidad de establecer compromisos de mejora del desempeño docente y realizar el seguimiento para el cumplimiento de los compromisos.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Muñoz, Carmen. (2013 Sevilla), pg. 564 Tesis “Educación y Trabajo: las escuelas taller como modelo de inserción socio laboral” cuyo diseño de estudio es el método descriptivo menciona que “El paso por la escuela taller les proporciona la visión de una realidad más cercana al mundo laboral y a la forma de comportarse en una empresa... y sin duda dará como fruto una juventud mejor preparada conduciéndola aun pleno desarrollo personal y a formar parte del colectivo fructífero del país”. El plan de acción formulado en el presente trabajo como se menciona en la tesis se confirma efectivamente los estudiantes mediante la planificación con proyectos en el área de educación para el trabajo logran desarrollar aprendizajes bajo el enfoque del emprendimiento que los prepare para el mundo laboral.

Francia, 2015/2016 tesis “Aprendizaje Basado en Proyectos(ABP):Una Estrategia para la Enseñanza de Calidad” donde finalmente se apuesta por la aplicación de una enseñanza aprendizaje con la metodología de Aprendizaje Basado en Proyectos, como una experiencia innovadora, revolucionaria, es una forma de romper con la monotonía de las clases totalmente expositiva donde el estudiante es oyente, por una participación

activa donde el estudiante es el centro de la actividad, y donde ellos mismo construyen sus aprendizajes y el docente es el facilitador, “aprender a aprender”.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Considerando la alternativa de solución, el presente trabajo académico se titulará “Una gestión curricular para fortalecer el área de educación para el trabajo en el marco del currículo nacional de educación básica en una institución educativa de Huánuco” a continuación, se desarrolla los siguientes referentes conceptuales:

Gestión Curricular: Capacidad de organizar y poner en marcha el Proyecto Educativo de la institución a partir de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. El equipo directivo debe gestionar su institución educativa de modo tal que todas las decisiones y actividades que realicen en su interior giren en torno a la enseñanza y al aprendizaje. Asimismo, que todos los actores de la institución asuman esta responsabilidad de forma colectiva (Castro, 2005).

Metodologías: Se entiende por metodología al conjunto de pautas y acciones orientadas a describir un problema. ... Y el estudio de los métodos es lo que se conoce como metodología. En otras palabras, la metodología responde al "cómo" de un estudio o investigación. El concepto de metodología es propio de la ciencia.

La metodología hace referencia al conjunto de procedimientos racionales utilizados para alcanzar una gama de objetivos que rigen en una investigación científica, una exposición doctrinal o tareas que requieran habilidades, conocimientos o cuidados específicos. La metodología es una de las etapas específicas de un trabajo o proyecto que parte de una posición teórica y conlleva a una selección de técnicas concretas (o métodos) acerca del

procedimiento para realizar las tareas vinculadas con la investigación, el trabajo o el proyecto.

Aprendizaje Basado en Proyectos: Es una metodología que se desarrolla de manera colaborativa, la cual enfrenta a los estudiantes a situaciones que los lleven a plantear propuestas ante determinada problemática. La propuesta del aprendizaje basado en proyectos, considera que el proyecto es una estrategia integradora por excelencia ya que moviliza saberes, de esta manera los estudiantes pueden planear, implementar y evaluar actividades empoderando a los estudiantes para a la aplicación en el mundo real más allá del salón de clases es decir competentes en cualquier contexto.

Pedagogía de proyectos: Pissinati 2003, manifiesta que la metodología de proyectos se opone a las pedagogías tradicionales de memorismo, autoritarias. Perrenoud atribuye cuatro rasgos distintivos de los proyectos:

1. Empresa colectiva donde el profesor(a) es mediador(a) pero no decide.
2. Tiene un producto concreto. (maqueta, canción, texto, vivero, compost, granjas de animales ...)
3. Los estudiantes tienen un rol activo en el desarrollo de las tareas.
4. Suscita el aprendizaje de saberes y de procedimientos de gestión de proyectos.

Los estudiantes deciden, planifican, coordinan, etc.

5. Es transversal porque favorece otros aprendizajes de otras disciplinas.

Monitoreo: es el recojo de información, de evidencias en el lugar, en base a los indicadores de la ficha de monitoreo que nos permite aserir si se logran los niveles de esperados.

Acompañamiento: dice en la R.S.G.008-2017-MINEDU que es una estrategia aplicada por los directivos o equipo directivo para la formación del docente, el acompañante en base a las evidencias de las actuaciones del maestro promueve en forma individual y

colectiva la mejora de su práctica implementando acciones para que de forma progresiva forje su autonomía profesional y como consecuencia la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

R.M.088-2018-MINEDU Enfoques del Acompañamiento Pedagógico:

a) Reflexivo crítico: implica que el docente afirme su identidad profesional y reflexione en y desde su práctica social. Examina y toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. Los principios que guían el desarrollo del acompañamiento pedagógico de este enfoque son:

- Es una formación docente centrada en la escuela.
- Promueve una práctica pedagógica reflexiva.
- Se orienta hacia el fortalecimiento de la autonomía profesional docente y de la institución educativa.

Procesos del Acompañamiento. -se considera las siguientes fases o actividades:

a) Fase de Sensibilización: el equipo directivo se reúne con los docentes para sensibilizar sobre el acompañamiento, para ello explica, coordina, socializa y reflexionan sobre la necesidad de formarnos individual y colectivamente sobre el saber pedagógico.

b) Fase de Diagnóstico: se recoge información sobre la práctica pedagógica del docente y el contexto mediante la aplicación de instrumentos pertinentes.

c) Elaboración del Plan de Acompañamiento a nivel individual e institucional: El equipo directivo elabora el plan de acompañamiento, para el presente plan de acción se incluirá instrumentos pertinentes para evaluar el Plan de Acción en la aplicación de metodología basado en proyectos. Ambos firman el Plan y se acuerda el cronograma. El Plan MAE, se define en base a las necesidades y se incorpora en el PAT.

d) Fase de Desarrollo: Se ejecuta el plan, realizando la observación, se registra las evidencias, en aula, grupos de interaprendizaje. Se promueve el dialogo reflexivo crítico a partir de la cual el docente asume su propio cambio hacia la mejora continua individual y de los colectivos de docentes. Se fortalece los desempeños proyectándose reajustes necesarios mediante diversas estrategias.

e) Fase final o de cierre: Se realiza la última visita con la finalidad de evaluar junto con el docente el proceso desarrollado y los logros alcanzados en su práctica pedagógica. A nivel de institución se realiza una reflexión conjunta enfatizando los principales logros a nivel del colectivo de docentes. En conjunto se comparten experiencias y percepciones sobre lo vivido y cuanto han avanzado, así como los nuevos compromisos a asumir.

f) Elaboración de Reportes de avance en la implementación de la estrategia de acompañante pedagógico: se realiza los reportes finales sobre la implementación del Plan de Acompañamiento a nivel individual e institucional en términos cualitativos y cuantitativos.

Evaluación al Desempeño Docente: Para Valdés (2000), la evaluación de la práctica pedagógica del docente es más bien “una actividad de análisis, compromiso y formación, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente”.

Existiendo varios modelos de evaluación las cuales son:

- Modelo centrado en el perfil docente: Este modelo consiste en evaluar el desempeño docente de acuerdo con su grado de correlato con los rasgos y características, según un perfil previamente determinado, de lo que constituye un “profesor ideal”. Estas características se pueden establecer elaborando el perfil de las percepciones que tienen diferentes actores (estudiantes, especialistas directivos, profesores) sobre lo que es un

“buen profesor”, para destacar rasgos importantes de los profesores que están relacionados con los logros de sus alumnos. Establecido dicho perfil se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista a los profesores y consulta a los estudiantes, directivos, padres, etc. La participación y consenso de los diferentes grupos de actores educativos en la conformación del perfil del profesor ideal es un rasgo positivo de este modelo.

- Modelo centrado en los resultados obtenidos: Este modelo supone que para evaluar a los docentes no se debe atender a lo que estos hacen sino mirar lo que acontece en los estudiantes como consecuencia de lo que el profesor hace. Se evalúa al docente mediante la comprobación de los aprendizajes, tasa de graduación, tasa de repitencia, etc. Es decir, sobre los resultados alcanzados por sus estudiantes. Sin embargo, se corre el riesgo de descuidar aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Es cuestionable considerar al profesor como responsable absoluto del éxito de sus estudiantes, pues los resultados que obtienen los estudiantes son producto de múltiples factores, por lo que el docente no es el único responsable.

- Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: Este modelo ha predominado desde la década de los años sesenta, empleando pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida del comportamiento docente. Desde este modelo se propone que la evaluación del docente se haga identificando los comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los estudiantes. En general, se relacionan con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje.

- Modelo basado en la opinión de los estudiantes: El modelo parte de la idea de que los estudiantes son una de las mejores fuentes de información sobre el proceso de enseñanza, aprendizaje y sobre el cumplimiento de objetivos académicos por parte del

profesor. En general, se utilizan cuestionarios de opinión, anónimos y estructurados. Las encuestas permiten “tener resultados sobre el desempeño docente en poco tiempo, y posibilitan realizar comparaciones del desempeño de un profesor a través del tiempo, así como entre diferentes profesores”. Sin embargo, es un modelo controvertido, ya que, “mientras se puede afirmar que los estudiantes son los mejores jueces del desempeño de sus profesores, existe la idea que los estudiantes no tienen la madurez suficiente para llevar a cabo juicios de valor objetivos sobre el desempeño de sus docentes”.

- Modelo de evaluación a través de pares: El modelo de evaluación del desempeño docente a través de pares es el procedimiento mediante el cual, los docentes de una misma Institución Educativa, o externos a ella, juzgan el desempeño de otros profesores. Este tipo de evaluación se asienta en el hecho que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual “da la pauta a una evaluación basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado”. Este tipo de evaluación suele realizarse sea través de comisiones encargadas de revisión de medios de verificación del desempeño del profesor, observando las clases y haciendo uso de un instrumento para asegurar la objetividad de los juicios que se emiten (rúbricas o escalas gráficas, descriptivas y numéricas) u observaciones con juicios y sugerencias, o bien, a través de entrevistas. En el caso en que el fin de la evaluación sea formativo, se realiza una retroalimentación de la observación de clases por pares evaluadores, generándose un intercambio intencionado entre los pares y los docentes evaluados. Sin embargo, el modelo tiene desventajas en las que se debe poner atención al pensar en su uso: tiene implicancias políticas importantes, en particular, cuando la comunidad educativa no está preparada para ser evaluada, y menos aún, entre pares. Pueden existir problemas si el evaluado guarda alguna relación con un miembro del comité evaluador; también pueden

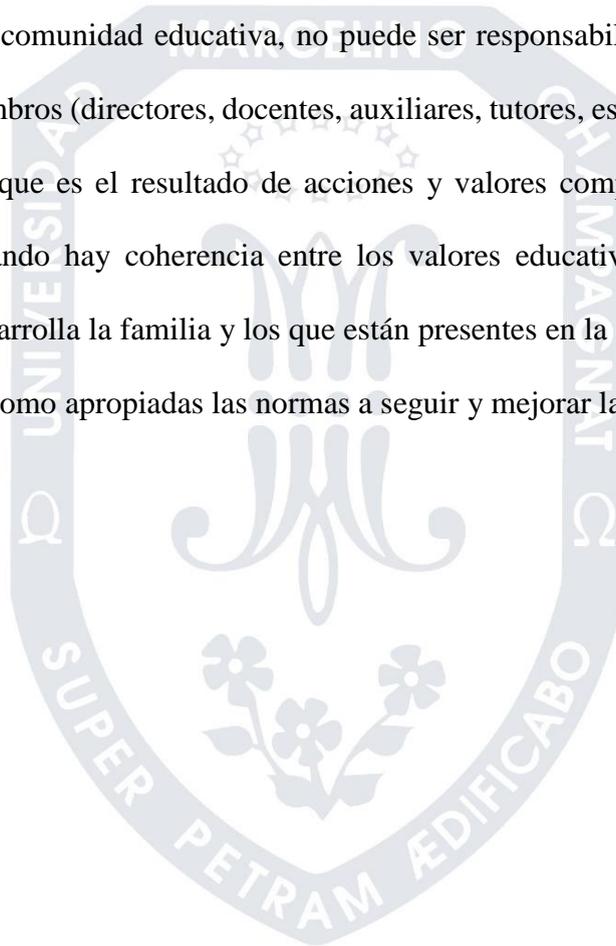
existir conflictos políticos e intereses contrapuestos entre los docentes evaluados y los pares evaluadores.

- Modelo de autoevaluación: El modelo de autoevaluación del desempeño docente es generalmente utilizado como un complemento de otros modelos de evaluación. Este modelo se asienta en la idea de que la reflexión del docente sobre su propia actividad, le permitirá una mejora en su desempeño.

La autoevaluación conocer la percepción del profesor sobre su propia práctica, su postura dentro de la disciplina que ejerce, las dificultades que encuentra en su tarea, las metas que pretende alcanzar, entre otras cuestiones. Las ventajas de este modelo de evaluación docente son: que los docentes son los mejores jueces de su desempeño y aportan información que no es posible observar con otros modelos (percepción sobre el quehacer educativo, filosofía docente, etc.). Promover la autoevaluación es un ejercicio beneficioso para la mejora del docente y de las actividades que desarrolla. El modelo tiene diversas desventajas que pueden limitar su uso: si los objetivos de la evaluación no son claros o no se orientan a la formación, los docentes pueden completar las autoevaluaciones para “cumplir” formalidades o para complacer a las autoridades.

El clima institucional sea democrático (MINEDU, 2009), no sólo debe estar referido al conjunto de experiencias y conocimientos que se puedan compartir dentro de una estructura curricular, si no también es una manera de participar, opinar, discutir; es decir, es una forma de vivir y construir comunidad educativa Eslava, (2009), señala que el medio ambiente humano, ético, cálido y físico, en el que se desarrolla el trabajo educativo cotidiano, influye en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa y, por lo tanto, en la productividad de la institución educativa. Ortega, (1997), coincide con las conclusiones de la investigación, y señala que una de las características

que define el clima institucional es la convivencia en las que interaccionan diferentes grupos o estamentos humanos: profesores, estudiantes, padres de familia y sociedad, por ello hay que tener en consideración no sólo sus roles y funciones, sino también las diferencias generacionales, para comprender la dinámica de las relaciones existentes entre ellos y entre sus miembros. Asimismo, Benítez (2011), también coincide con la presente investigación. Dice que promover el clima institucional es una tarea que involucra a toda la comunidad educativa, no puede ser responsabilidad sólo de uno o algunos de sus miembros (directores, docentes, auxiliares, tutores, estudiantes, padres de familia, etc.); sino que es el resultado de acciones y valores compartidos en el vivir cotidiano. Sólo cuando hay coherencia entre los valores educativos que propone la escuela, los que desarrolla la familia y los que están presentes en la opinión pública, los alumnos asumirán como apropiadas las normas a seguir y mejorar la calidad educativa.



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Es el tipo de investigación en la cual el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas. Para Murillo (2008) la investigación aplicada se determina porque se utiliza los conocimientos adquiridos. La investigación aplicada permite responder a demandas, reflexionar, utiliza distintos recursos para cambiar la problemática. Mediante el tipo de investigación cualitativo educacional se averigua el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar de forma inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal. Podemos decir que es la investigación que realiza frecuentemente el investigador educacional, el investigador social y el investigador en psicología aplicada. La investigación aplicada, por ser una puesta en práctica del saber científico, constituye el primer esfuerzo para transformar los conocimientos científicos en tecnologías, de allí que pueda confundirse en algún momento con la investigación tecnológica. (Sanchez C. y Reyes M. p. 37). El enfoque de la Investigación es cualitativa, siendo abierto, flexible y holístico. Según Hernández Sampieri (2010) El enfoque cualitativo se pueden elaborar preguntas o reajustarlas antes, durante o después de la recolección de datos e inclusive luego de realizado el análisis. Es flexible en la población, la muestra o la posibilidad de analizar otro tipo de datos no considerados al inicio del estudio (ejemplo se diseñó trabajar únicamente entrevistas y encontramos otras fuentes valiosas que ayudarían a comprender mejor el problema de estudio). Agrega Hernández, que en la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, estas se generan durante el proceso y se va afinando mientras se van obteniendo

y sistematizando los datos. “El enfoque se basa en métodos de recolección de datos no estandarizados ni completamente predeterminados” (Sampieri, 2010, p. 9). Es por ésta razón, dice Sampieri que las preguntas que se realizan son abiertas, y se recaba datos a través de las respuestas a las preguntas y además se puede registrar información no verbal. La técnica más utilizados.

3.2. Diseño de investigación

El diseño es Investigación Acción Participativa (IAP), es un método de investigación que está fundamentado en la participación de distintos agentes y se fundamenta en la reflexión y una serie de acciones donde se incluye a los agentes de los participantes de la comunidad educativa. Es una propuesta metodológica que surge como alternativa para intervenir en los problemas sociales. No hay exclusividad de formas de llevarlo a cabo, porque los pasos son flexibles a las necesidades de la comunidad y de problema planteado en la investigación, pero en términos generales hay etapas por las que transcurre una IAP, como son la detección de una demanda, la familiarización y la difusión del proyecto, el diagnostico participativo.

Sampieri (2010) cita a Sandin (2003) para hacer mención que en la investigación se construye el conocimiento por medio del transcurrir de la práctica cuyas características son;

1.- La investigación acción gira en torno al propósito de la transformación y la mejora de una realidad

2.- Otra característica es que nace de los problemas identificados en el contexto en que se desarrolla el estudio.

3.- Requiere la colaboracion de todos los participantes en la identificacion de la situacion problemática y en la implementacion de acciones para corregir la situacion. Problemática.

Sampieri cita a Mertens (2003) quien señala que el diseño de la investigación acción participativa se caracteriza por involucrar a los miembros del grupo, en todo el proceso del estudio, desde que se identifica y plantea el problema, su implementación y la elaboración del reporte, teniendo en cuenta los resultados de la indagación. Agrega Sampieri, haciendo referencia a Mertens, este tipo de investigación participativa conjugan, la experiencia del investigador con los conocimientos prácticos, vivencias y habilidades de los miembros del grupo o comunidad. Se necesita la interacción de datos o resultados de manera permanente. Es un tipo de investigación-acción en que los propios sujetos estudiados asumen la tarea de desarrollar investigación acción. En esta modalidad se organiza el análisis y la intervención en el proceso de investigación como una pedagogía constructiva para el cambio social inmediato. La búsqueda del conocimiento se caracteriza por ser colectiva, por proporcionar resultados cuya utilización corresponde a los propios implicados. Ello requiere un trabajo en un grupo de discusión a fin de efectuar los mejores análisis e interpretaciones respecto del fenómeno educativo estudiado.

El objetivo último de la investigación acción participativa es conseguir que la comunidad (educativa) se convierta en el principal agente de cambio para lograr la transformación de su realidad. Para alcanzar éste objetivo es necesario seguir los siguientes pasos:

- Crear conciencia en la comunidad (educativa) de su realidad, sus necesidades y de los factores próximos y lejanos que condicionan las mismas.

- Dotarla de habilidades y capacidades para la toma de decisiones acerca de las actuaciones que es conveniente poner en marcha para dar solución a dichas necesidades.

-Lograr el compromiso de la comunidad para la puesta en marcha de la acción transformadora.

-Facilitar la autogestión de la acción transformadora, de modo que realice con independencia de los sistemas de control que pretenden mantener el orden establecido.

(Sanchez, 2008, pp. 44-45).



CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

El presente diseño de plan de acción aborda como alternativa de solución un Plan desde la gestión escolar que viene a ser una manera práctica de investigación en la cual grupos de personas organizan sus actividades con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida y aprender de su propia experiencia, atendiendo a valores y fines compartidos. Su modelo constituye una espiral permanente de reflexión y acción fundamentado en la unidad entre la práctica y el proceso investigativo, que se desarrolla a partir de las decisiones del grupo, el compromiso y el avance progresivo y mejorar en este caso la inadecuada gestión curricular en planificación en el área de educación para el trabajo en una institución educativa pública de Huánuco 2018.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Implementar una propuesta de modelo de gestión curricular en planificación que desarrolle metodologías (ABP), en el área de educación para el trabajo, así como el monitoreo, acompañamiento y evaluación con relaciones interpersonales favorable en una IE Pública de Huánuco.

Objetivos específicos:

- Generar espacios de formación continua docente sobre metodologías (ABP) en el área de educación para el trabajo y atender las necesidades de aprendizaje identificadas.
- Aplicar estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación que brinde soporte técnico y afectivo al docente en el marco de la mejora continua.

- Fortalecer las relaciones interpersonales que le permita al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodologías.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE “MAMR”xxxx. Detallamos a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de Acción.

- 1 directivo.
- 4 docentes del área de educación para el trabajo.
- 360 padres de familia.

4.1.3 Acciones

La alternativa de solución comprende un conjunto de acciones organizadas con el propósito de atender las causas que generan el problema principal a continuación se menciona y describe cada una de las acciones y su importancia en la solución del problema priorizado, en la dimensión de la gestión curricular se propone las siguientes 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
<p>Generar espacios de formación continua docente sobre metodologías (ABP) en el área de educación para el trabajo y las necesidades de aprendizaje identificadas</p>	<p>Escasa generación de espacios para la formación continua docente sobre metodologías (ABP) en el área de educación para el trabajo.</p>	<p>1.-Gestiona oportunidades de formación continua sobre metodologías (ABP): el directivo identifica las necesidades de desarrollo profesional de su equipo de docentes, sobre la planificación curricular con aprendizajes basado en proyectos y a partir de las fortalezas y debilidades de su práctica observadas durante el monitoreo y acompañamiento, y en la revisión de la planificación curricular, se propicia espacios para implementar talleres de actualización y formación de grupos de interaprendizaje, dentro de la institución educativa, con la finalidad de mejorar su desempeño en relación a su práctica pedagógica diaria.</p> <p>2.-Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y la reflexión sobre la aplicación metodologías ABP en la planificación: se trabajará con las estrategias de grupos de interaprendizaje y jornadas de reflexión.</p>
<p>Aplicar estrategias de monitoreo, acompañamientos y evaluación que brinde soporte técnico y afectivo al docente en el marco de la mejora continua</p>	<p>Reducida aplicación de estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación que brinde soporte al docente para la mejora continua</p>	<p>1.-Monitorea el uso de estrategias y recursos metodológicos: mediante la aplicación de estrategias como son la visita en aula y sistematización de la práctica docente.</p> <p>2.-Acompaña y brinda asesoramiento a los docentes: Se conducirá y reforzará con talleres de actualización, jornadas de autoformación y visita de pares.</p>

<p>Fortalecer las relaciones interpersonales que le permita al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodologías</p>	<p>Relaciones interpersonales poco favorables que le permita al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodologías (ABP)</p>	<p>1.-Genera un clima escolar basado en el respeto, afrontando y resolviendo barreras existentes mediante estrategias como las jornadas de recreación y retiros espirituales. 2.-Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos con jornadas de sensibilización y talleres de capacitación para el desarrollo de habilidades sociales, estrategias de manejo de conflicto.</p>
--	---	--

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

TÉCNICA	INSTRUMENTOS
Encuesta	Cuestionario
Ficha de Análisis Documental	Ficha de Registro
Ficha de monitoreo	Ficha de Rúbricas.

4.1.5 Recursos humanos y materiales

Para cumplir con los objetivos declarados en el Plan de Acción se han propuesto un conjunto de acciones, estrategias y actividades a desarrollarse, para lo cual es necesario contar con recursos humanos y materiales que harán posible su cumplimiento.

Recursos humanos:

Es necesario contar con especialistas, consultores externos, expertos en las temáticas identificadas como debilidades, docentes fortalezas y otros colaboradores.

Recursos materiales:

Es necesario contar con materiales de escritorio como papel, plumones, cintas adhesivas, etc. Materiales tecnológicos, laptop, data, parlantes, USB, etc. Materiales bibliográficos, separatas, separata, texto, CD, etc.

4.1.6 Presupuesto

El presupuesto especifica de forma ordenada las condiciones y recursos que serán necesarios para efectivizar las acciones planteadas en el presente plan de acción donde se han identificado los bienes y servicios que se requieren, la cantidad, estimación de costos, además de la fuente de financiamiento de dónde provienen estos recursos.

El presupuesto necesario será adquirido mediante tres fuentes: ingresos propios de las actividades productivas agropecuarias, aporte de APAFA y de las gestiones con el establecimiento de convenios que tiene la institución tales como la Universidad Hermilio Valdizán de Huánuco, Gerencia de medio ambiente del Gobierno Regional de Huánuco, ONG Isla de Paz y en proceso de concreción de nuevas alianzas con la Universidad de Huánuco (UDH) y el Ministerio de Agricultura Huánuco.

Tabla N° 04

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.Gestiona oportunidades de formación continua sobre metodologías (ABP)	Laptop Impresora Papeles bond A4	1 1 100	445	-Ingresos propios de actividades productivas agropecuarias de la I.E -Aporte de APAFA -Alianzas estratégicas
2.Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo y la reflexión sobre la aplicación de metodologías ABP en la planificación-	Laptop Impresora Papeles bond A4	1 1 100	730	- Ingresos propios de actividades productivas agropecuarias de la I.E -Aporte de APAFA -Alianzas estratégicas
3.- Monitorea el uso de estrategias y recursos	Laptop Impresora Papeles bond A4	1 1 100	30	- Ingresos propios de actividades productivas agropecuarias de la I.E
4.-Acompaña y brinda asesoramiento a los docentes.	Laptop Impresora Papeles bond A4	1 1 100	800	Ingresos propios de actividades productivas agropecuarias de la I.E
5.- Genera un clima escolar basado en el respeto afrontando y resolviendo barreras	Laptop Impresora Papeles bond A4	1 1 100	900	-Ingresos propios de actividades productivas agropecuarias de la I.E -Aporte de APAFA -Alianzas estratégicas
6.-Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos.	Laptop Impresora Papeles bond A4 Proyector	1 1 100	200	- Ingresos propios de actividades productivas agropecuarias de la I.E -Aporte de APAFA -Alianzas estratégicas
Total			s/ 3105.00	

4.2 Matriz de planificación del Plan de acción

Luego de haber precisado los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presento la matriz de planificación, donde se visualiza todas las ideas desarrolladas y ordenadas en la siguiente tabla, las cuales son: objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones previstas.



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

Una vez terminada la etapa de planificación del plan de acción se hace necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, la cual nos permitirá recoger información con la finalidad de evaluar, reflexionar y tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o completar algunas acciones que nos encaminen al logro de los objetivos planteados. La matriz que se presenta en la Tabla N° 06 contiene: 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

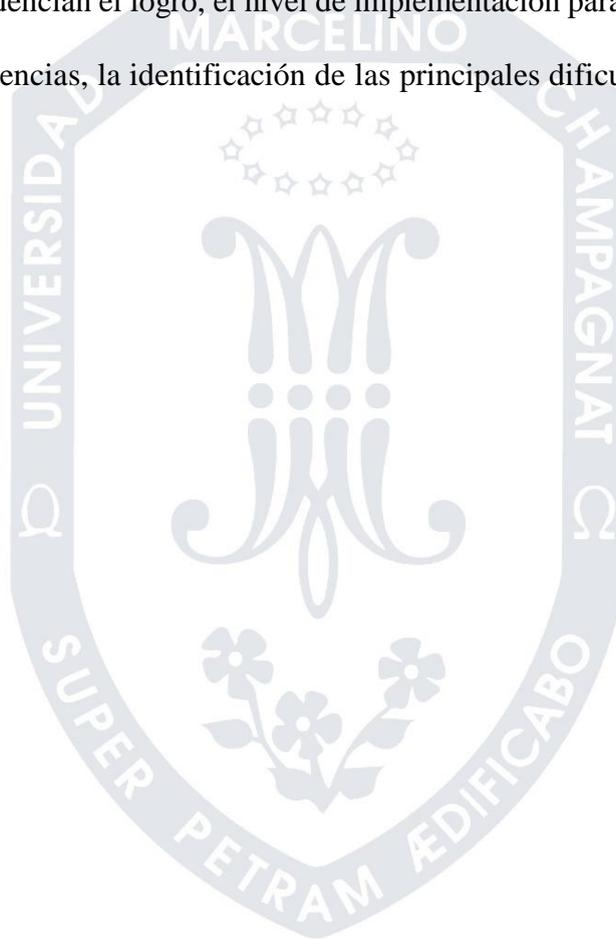


Tabla N° 06

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No	2 En	3 Logrado			
1. Generar espacios de formación continua docente sobre metodologías en el área de educación para el trabajo y atender las necesidades de aprendizaje identificadas	Gestiona oportunidades de formación continua mediante estrategias: Talleres de actualización y Grupos de Interaprendizaje. Genera espacios de participación y reflexión. Estrategias: Jornadas de reflexión y grupos de interaprendizaje	-80% de los docentes elaboran la planificación curricular con aprendizajes basados en proyectos. -80% de los docentes ejecutan los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de docentes focalizados participan de la actividad. • 100% son monitoreados y acompañados • 100% implementan la estrategia 				-Asistencia de los docentes -Ruta de trabajo -Fotos -Actas -Productos	-Cruce de programación de actividades por los órganos de control (UGEL, DREH) - Incumplimiento de acuerdo por los ponentes. - Imprevisto de tipo	-Incentivo a los docentes con estímulos -Reprogramar las actividades incumplidas
							-Actas -Asistencias -Ruta de trabajo -Fotos -Productos -Ficha de Monitoreo.	-Cruce de programación de actividades por los órganos de control (UGEL, DREH) - Incumplimiento de acuerdo por los ponentes. - Imprevisto de tipo	-Incentivo a los docentes con estímulos -Reprogramar las actividades incumplidas
							-Acta -Fotos -Plan de mejora -Asistencia -Compromisos asumidos	- Cruce de programación de actividades por los órganos de control (UGEL, DREH) - Incumplimiento de acuerdo por los ponentes. - Imprevisto de tipo	-Incentivo a los docentes con estímulos -Reprogramar las actividades incumplidas
2.-Aplicar estrategias de monitoreo y acompañamiento y evaluación que brinde	Monitorea el uso de los procesos pedagógicos. Estrategias: Visita en aula y	- 80% de docentes son monitoreados en aula, campo de producción y sala de computo.	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de docentes focalizados participan de la actividad. • 100% son monitoreados 				Cuaderno de incidencias Ficha de entrevista Actas Fotos Rutas de trabajo	-Cruce de programación de actividades por los órganos de control (UGEL, DREH) - Incumplimiento de acuerdo por los ponentes. - Imprevisto de tipo	-Incentivo a los docentes con estímulos -Reprogramar las actividades incumplidas

<p>soporte técnico y afectivo al docente en el marco de la mejora continua.</p>	<p>sistematización de la práctica Acompaña y brinda asesoría al uso de los procesos pedagógicos. Estrategias:</p>	<p>De 80% de docentes se sistematiza su práctica en aula. 80% de docentes son acompañados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de docentes focalizados participan de la actividad. • 100% son monitoreados y acompañados 						<p>-Cruce de programación de actividades por los órganos de control (UGEL, DREH) - Incumplimiento de acuerdo por los ponentes. - Imprevisto de tipo económico</p>	<p>Incentivo a los docentes con estímulos Reprogramar las actividades incumplidas</p>
<p>3.- Fortalecer las relaciones interpersonales que permita al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodologías.</p>	<p>Genera un clima escolar basada en la colaboración y comunicación permanente. Estrategias: Jornadas de recreación, Retiros espirituales Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos Estrategias: Jornadas de sensibilización, talleres de actualización.</p>	<p>80% de docentes aplican estrategias de manejo de conflictos 80 % de docentes participan en las jornadas de recreación y retiros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 100% de docentes focalizados participan de la actividad para mejorar el clima institucional y las relaciones • 100% de docentes focalizados participan de la actividad. • 100% de docentes aplican estrategias de resolución de conflictos. 						<p>-Cruce de programación de actividades por los órganos de control (UGEL, DREH) - Incumplimiento de acuerdo por los ponentes. - Imprevisto de tipo económico Incumplimiento de acuerdo</p>	<p>Incentivo a los docentes con estímulos Reprogramar las actividades incumplidas</p>
									<p>-Cruce de programación de actividades por los órganos de control (UGEL, DREH) - Incumplimiento de acuerdo por los ponentes. - Imprevisto de tipo económico</p>	<p>Incentivo a los docentes con estímulos Reprogramar las actividades incumplidas</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:

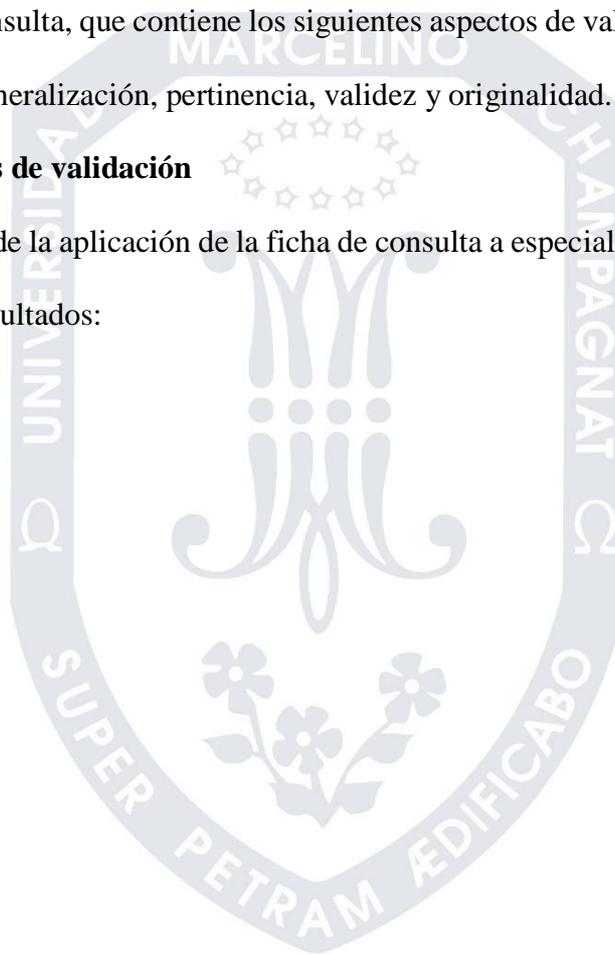


Tabla N° 07

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	

REFERENCIAS

- AQU. (2009). *Guía para la evaluación de competencias en la práctica de los estudios de maestro/a*. Recuperado el 15 de junio de 2011
http://www.aqu.cat/doc/doc_84811405_1.pdf
- Castro, R. (2005) "*Gestión curricular: una nueva mirada sobre el curriculum y la institución educativa*."
<https://www.redalyc.org/html/979/97917573002/>
- Coll, C. y Onrubia, J. (1999). *Observación y análisis de las prácticas en educación escolar* Barcelona: UOC.
- Córdova, J. (1990). *Manual de Recreación física*. Balderas 95, México, D.F. Limusa, S.A. de C V
- Egg, A. (1991) "*El taller una alternativa de renovación pedagógica*"
- Guardia, C. (1989) *Desarrollo Humano y Deportes, Recreación y Educación Física*.
XII Congreso Panamericano de Educación Física. Guatemala
- Hernández, R. (2010) *Metodología de la Investigación*. México
- Hernández Sampieri C., Roberto; Fernández Collado, Carlos; Pilar Baptista, Lucio (1997)
Metodología de la investigación – México: M. McGraw-Hill.
- Jara, O. (2012) *La Sistematización de Experiencias. Práctica y Teoría para otros mundos posibles*. San José: CEP Alforja.
- Minedu (2016). *Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 1. Lima. Minedu
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*.
<http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/investcientifica.shtm>
- Paul, R. (2007). *La Educación en Finlandia: Los secretos de un éxito asombroso*.
Disponible en: Acceso 07/201
http://www.otraescuelaesposible.es/pdf/secretos_finlandia.pdf

- Perrenaud, P. (2000) *“Aprender en la escuela a través de proyecto: ¿Por qué?, ¿cómo?”*
Ginebra. Universidad de Ginebra.
- Ramos, J. y R. Pla. (2011). *La sistematización de la práctica como metodología de la investigación educativa desde el enfoque dialéctico materialista. Revista Educación y Sociedad.*
- Robinson, V. (2009). *Del liderazgo a los resultados de los estudiantes.*
http://ww2.educarchile.cl/UserFiles/P0001/File/PxL2011_Files/Del_liderazgo_a_los_resultado_de_aprend_VRobinson.pdf
- Rodríguez, J. (2005). *La investigación acción educativa. ¿Qué es? ¿Cómo se hace?*
Lima Perú: Editorial Losada.
- Urrutia, G. *“Crea y media estrategias de sensibilización”*
- Valencia, E. en 1939 *Camino, fruto de la labor sacerdotal que san Josemaría*
- Vezub, L. (2013) *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles.* Uruguay.

Apéndices

Apéndice 1

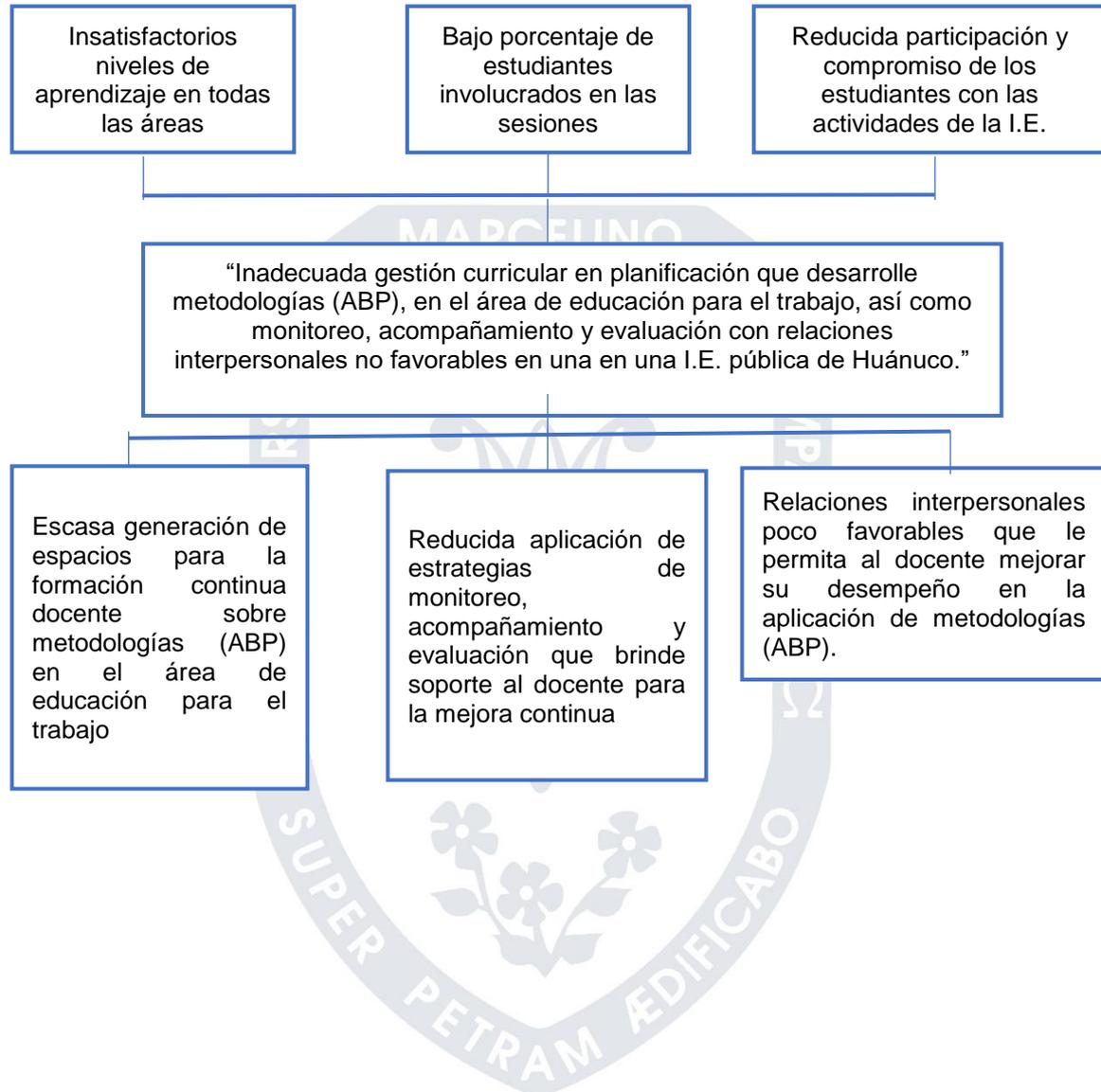
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del Plan de Acción: Gestión curricular para fortalecer el área de educación para el trabajo en el marco del currículo nacional de la educación básica en una institución educativa pública de Huánuco.

Formulación del problema	Objetivos del problema	Referentes Conceptuales y experiencias anteriores	Diseño de la Investigación
<p>INADECUADA GESTIÓN CURRICULAR PARA FORTALECER EL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO SEGÚN EL MARCO DEL CURRÍCULO NACIONAL DE LA EDUCACIÓN BÁSICA EN UNA I.E. PÚBLICA DE HUÁNUCO. LAS CAUSAS QUE LA GENERAN SON:</p> <p>➤ Escasa generación de espacios para la formación continua docente sobre metodología (abp) en el área de educación para el trabajo.</p> <p>➤ Reducida aplicación de estrategias de monitoreo, acompañamiento y evaluación que brinde soporte al docente para la mejora continua.</p> <p>➤ Relaciones interpersonales poco favorables que no le permite al docente mejorar su desempeño en la aplicación de metodologías.</p>	<p>OBJETIVO 1: GENERAR ESPACIOS DE FORMACIÓN CONTINUA DOCENTE SOBRE METODOLOGÍAS EN EL AREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y ATENDER LAS NECESIDADES DE APRENDIZAJE IDENTIFICADAS.</p> <p>OBJETIVO 2: APLICAR ESTRATEGIAS DE MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN QUE BRINDE SOPORTE TÉCNICO Y AFECTIVO AL DOCENTE EN EL MARCO DE LA MEJORA CONTINUA.</p> <p>OBJETIVO 3: FORTALECER LAS RELACIONES INTERPERSONALES QUE LE PERMITA AL DOCENTE MEJORAR SU DESEMPEÑO EN LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS</p>	<p>Alvarado (2017). Tesis: "Determinar la influencia del programa "Futuro exitoso" en el nivel de emprendimiento de los estudiantes de 5° de secundaria de la I.E. 7055, Lima."</p> <p>•Purizaga y Mejía 2015, pg. 4 y 119, Tesis titulada "Los niños también gestionan proyectos: propuesta metodológica para una escuela pública en el nivel primaria" - Lima.</p> <p>Francia (2015-2016) Tesis: "Aprendizaje Basado en Proyectos: Una estrategia para la enseñanza de calidad"</p> <p>-Referentes Conceptuales. Gestión Curricular. La metodología. Aprendizaje Basado en Proyectos. Monitoreo pedagógico.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Para Murillo (2008) la investigación aplicada se determina porque se utiliza los conocimientos adquiridos. La investigación aplicada permite responder a demandas, reflexionar, utiliza distintos recursos para cambiar la problemática</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño es Investigación Acción Participativa (IAP), es un método de investigación que está fundamentado en la participación de distintos agentes y se fundamenta en la reflexión y una serie de acciones donde se incluye a los agentes de los participantes de la comunidad educativa</p>

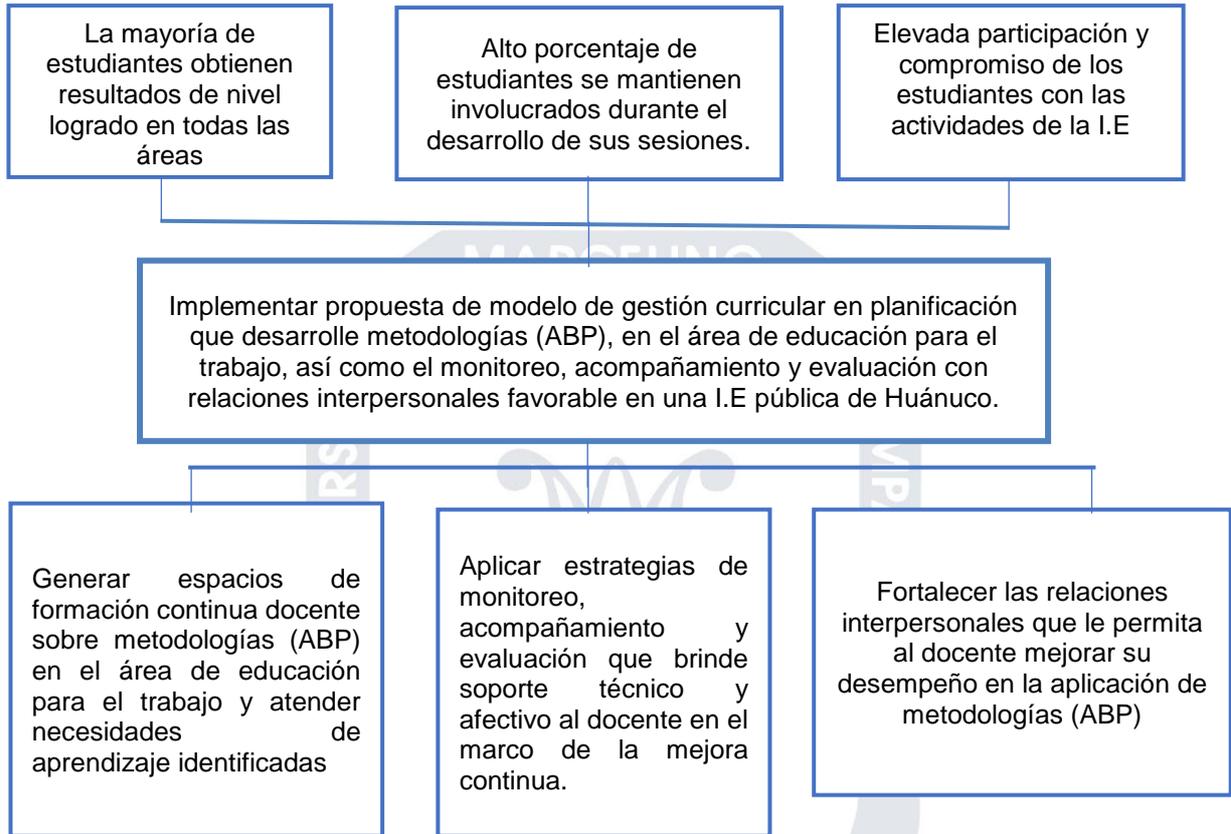
Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 3

Árbol de Objetivos



Apéndice 4

Instrumentos

Se adjunta cuestionario aplicados a los docentes, la ficha de registro aplicado para el monitoreo de las unidades de aprendizaje a los docentes de l área de educación para el trabajo y finalmente se adjunta la ficha de monitoreo a la práctica del docente.

	<p style="text-align: center;">CUESTIONARIO SOBRE GESTION DE CONFLICTOS</p> <p>Instrucciones: Estimado docente solicitamos responder las siguientes preguntas de manera sincera y honesta, ya que la finalidad es de recabar información para desarrollar trabajos sobre Gestión de Conflictos en nuestra institución educativa.</p>
	<p>1. ¿Existen conflictos en la institución educativa?, de ser así: ¿Cuáles son los más frecuentes?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<p>2. ¿Ud. evidenció en algún momento el uso de acuerdos, compromisos, negociaciones y otros para el manejo de los conflictos en la institución?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<p>3. ¿Cómo y quiénes resuelven generalmente los conflictos que se presentan?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<p>4. ¿El director utiliza los protocolos para atender los casos de conflictos que se evidencian en el plantel?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<p>5. ¿Has tenido la experiencia de ser parte de un conflicto?, ¿cuál fue tu percepción con respecto a la solución arribada?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<p>6. ¿Cómo crees que afecta un conflicto a tu persona y a la institución donde laboras?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
	<p>7. ¿Consideras que los docentes utilizan el conflicto como una oportunidad de aprendizaje? Explique.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>



16 copias

CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN DEL CLIMA

Estimado colega, la presente tiene como propósito identificar los espa

Grado y Sección: _____ Lugar y fecha: _____

Entrevistador: _____

1.- ¿Qué fortalezas y qué debilidades existen en su escuela para garantizar la participación de los estudiantes en las actividades de la IE?

.....

2.-¿Qué espacios de participación de los estudiantes promueve el directivo en la IE.?

.....

3.- ¿El directivo crea espacios para una buena convivencia escolar? ¿Por qué?

.....

4.-¿El directivo realiza actividades de interrelaciones sociales para su comunidad educativa? ¿Cuáles?

.....

5.- ¿Es necesario desarrollar acciones para discutir o para cambiar las concepciones de los miembros de su comunidad educativa sobre la convivencia escolar? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



CUESTIONARIO PARA EL DOCENTE

Estimado (a) Profesor (a):

La presente encuesta, tiene por finalidad recoger información acerca de la gestión del monitoreo del directivo; en relación al acompañamiento pedagógico a los docentes, para el logro de los aprendizajes de los estudiantes y el desarrollo docente. Por tal motivo se le invoca responder los ítems con la sinceridad que le caracteriza. MUCHAS GRACIAS

A.- SOBRE ACCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO RECIBIDAS

Marque con una X, la respuesta que crea conveniente.

1.- ¿Cómo le ayudó la asesoría recibida por parte del director a identificar sus fortalezas y debilidades en su práctica pedagógica?

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

2.- ¿Cómo ha fortalecido sus capacidades pedagógicas el acompañamiento realizada por el director?

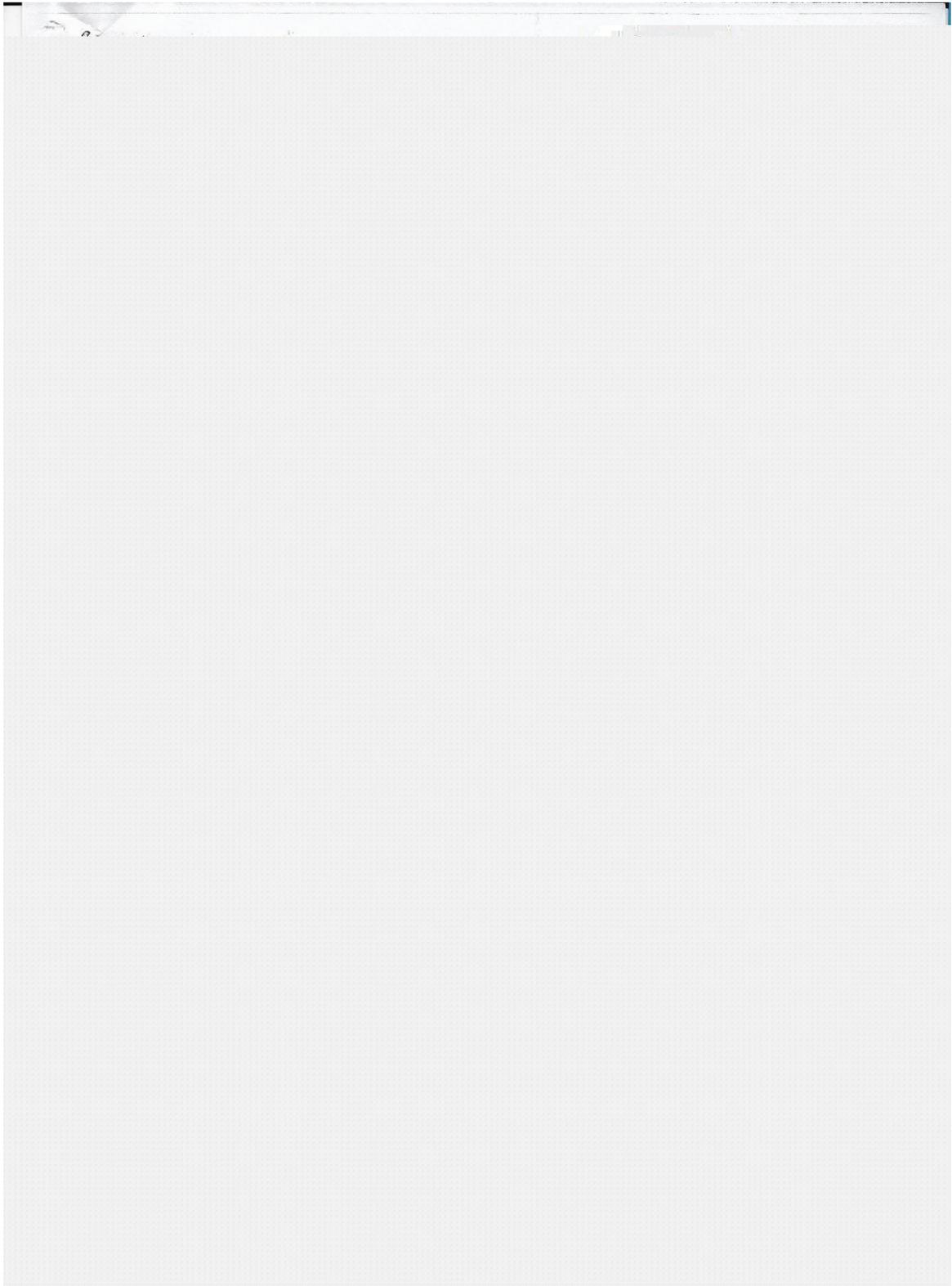
.....
.....
.....

3.- ¿Cuál de las estrategias utilizó el director al realizar el acompañamiento pedagógico?

Visitas a aula	
Círculos de interaprendizaje	
Pasantías	
Talleres de seguimiento	
Jornadas de autoformación docente	

4.- Consideras que la retroalimentación realizada por el director le ha permitido mejorar su desempeño pedagógico? ¿Por qué?

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



FICHA DE ANÁLISIS DE LA UNIDAD DIDÁCTICA Y LA SESIÓN DE APRENDIZAJE

I. DATOS GENERALES

1.1 DATOS DEL DOCENTE ACOMPAÑADO			
Nombres:		Apellidos completos:	
Número y/o nombre de la Institución Educativa:		UGEL/ Región:	
Grado:	Sección:	Turno:	Área o áreas revisadas al momento de la visita:
		Mañana () Tarde ()	Matemática () Comunicación ()
Fecha de aplicación:		___/___/___	Ciencia y Tecnología () Personal social ()
1.2 DATOS DEL ACOMPAÑANTE			
Nombres:		Apellidos completos:	



CUESTIONARIO

DOMINIO: MAE

CRITERIO: MONITOREO

TECNICA: ENCUESTA

DATOS PERSONALES:

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

DATOS DEL DOCENTE OBSERVADO:

APELLIDOS Y NOMBRES			
(DE FORMACIÓN) ESPECIALIDAD		SITUACIÓN LABORAL	
GRADO		SECCIÓN	
AREA CURRICULAR		FECHA	

1.- ¿Usted participa en la elaboración o socialización de la ficha de monitoreo para la visita al aula? ¿Cómo?

SI

NO

2- ¿Conoce usted estrategias e instrumentos del monitoreo, para la identificación de su nivel de desempeño?: Cuales son:

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

3 ¿Considera que el monitoreo promueve y contribuye a su crecimiento profesional, al intercambio de experiencias y al trabajo cooperativo, si, no, porque

SI

NO

4 ¿Se evidencia que el monitoreo recoge información de los procesos de planificación, ejecución y evaluación de su práctica pedagógica, para que sea integral y relevante? ¿Porque?

SI

NO

5.- ¿Con que frecuencia se lleva a cabo el proceso de monitoreo para reforzar su práctica pedagógica

.....

6 ¿Considera que el monitoreo debe formar parte de la cultura evaluativa de la I.E para cambiar la rutina al interior de la Escuela y la posibilidad de formar una comunidad de aprendizaje? ¿Porque?

.....
.....

II. OBSERVACIÓN DE LA UNIDAD DIDÁCTICA

ÍTEMS	SI	NO	OBSERVACIONES (coherencia y pertinencia curricular)	PREGUNTAS PARA REFLEXIÓN
1. El título de la unidad didáctica sintetiza la situación significativa y da una visión global de lo que se abordará en ella.				habilidad
2. Los propósitos de aprendizaje (competencias, desempeños y enfoques transversales) son pertinentes al ciclo o grado y toman en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.				
3. La situación significativa está enmarcada en un contexto real o simulado y plantea un reto mediante preguntas o consignas que permiten integrar varias competencias.				
4. La situación significativa está vinculada con las competencias, desempeños y enfoques transversales a desarrollar.				
5. Las evidencias de aprendizaje e instrumentos de evaluación están relacionados con los propósitos de aprendizaje (competencias, desempeños y enfoques transversales).				
6. La secuencia de sesiones planteada en la unidad permite observar la combinación de diversas competencias y está relacionada con los retos de la situación significativa.				



DISPOSICIONES PARA LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA EDUCACIÓN BÁSICA
REGULAR QUE BRINDAN FORMACIÓN TÉCNICA

MINEDU

667-2018-MINEDU

d. II.EE. que mediante convenios con ONG, CETPRO, IES o EEST, Gobierno Local, entre otros, cuentan con talleres fuera de la IE, para desarrollar la formación técnica que requieran las especialidades que brindan.

6.2.2. Condiciones de carga horaria

II.EE. que en el 2018 brindaron formación técnica en alguna especialidad técnica y contaron con 4 a más horas en el área de EPT.

6.3 Orientaciones pedagógicas

Las II.EE. del nivel secundario de la Educación Básica Regular que brindan formación técnica, consideran las siguientes orientaciones para el trabajo pedagógico:

- Se asume la integralidad de los componentes de CNEB: el perfil de egreso, los enfoques transversales, las competencias y sus niveles de progresión, la evaluación formativa, las áreas curriculares, entre otros. Respecto a la asignación de horas, en la presente norma, se precisa la organización y distribución de horas pedagógicas específicas para las II.EE. del nivel secundario que brindan formación técnica.
- Las competencias de las diferentes especialidades que se ofertan en las II.EE. del nivel secundario que brindan formación técnica, se desarrollan bajo la metodología de "Aprendizaje Basado en Proyectos" y otras propias de la Educación para el Trabajo, lo que permite al estudiante desarrollar competencias para su desarrollo integral y la inserción en el mundo productivo.
- El proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolla en el marco del enfoque de la Pedagogía Emprendedora, establecido en el CNEB a través de la Competencia: "Gestiona proyectos de emprendimiento económico o social"; lo cual, permite al estudiante obtener una cultura emprendedora y orientar su proyecto de vida ligado al desarrollo socioeconómico de su comunidad.
- Se promueve la creatividad y la innovación para mejorar procesos y productos, la generación de valor agregado a los recursos naturales y potencialidades propias de cada contexto local; así como, la fabricación digital y espacios de aprendizaje colaborativo para diseñar y crear prototipos.
- La evaluación de los aprendizajes se desarrolla a través del enfoque de la evaluación formativa, en el marco de las disposiciones que establece el Minedu, para la evaluación de los aprendizajes en la Educación Básica.
- El proceso formativo implica que el estudiante experimente las diferentes etapas del proceso productivo y su proyección en el marco de la gestión de un proyecto de emprendimiento.
- La oferta formativa de las diferentes especialidades que brinda la IE, se organiza a partir de las demandas y potencialidades del contexto local; y la organización del módulo formativo considera como referente lo establecido en el Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Superior Tecnológica y Técnico-Productivo.
- El módulo formativo se organiza en función a la competencia y las capacidades del área curricular de EPT, en articulación con las otras áreas afines según la especialidad





FOTOS DE ENCUESTA MAE Y CLIMA ESCOLAR

“

