



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

PLAN DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DOCENTES EN PROCESOS PEDAGÓGICOS PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0773 "VIRGEN DEL PERPETUO SOCORRO" DEL CENTRO POBLADO DE SHIMBILLO, DISTRITO DE PUCACACA, PROVINCIA DE PICOTA, REGIÓN SAN MARTÍN.

AUTOR: Ricardo Miguel López Tuanama

ASESOR: Enler Caballinas Terrones

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

San Martín - Tarapoto - Diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A Dios, quien me ha permitido llegar a la culminación de esta II especialización.

A mis padres, por enseñarme a valorar las cosas y trabajar con entusiasmo para conseguirlas.

A mi pareja y mis hijos, que siempre están apoyándome en todo momento y son el cimiento de seguir adelante para demostrarles que cada día se puede ser mejor.

INDICE

Resumen.....	V
Presentación.....	7
Capítulo I: IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.1. Contextualización del problema.....	9
1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	11
1.3. Formulación del problema.....	13
1.4. Planteamiento de alternativa de solución.....	15
1.5. Justificación.....	17
Capítulo II: REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES.....	20
2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	21
2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	23
Capítulo III: MÉTODO.....	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Diseño de investigación.....	32
Capítulo IV: PROPUESTA DEL PLAN DE ACCION: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y PLAN DE MONITOREO.....	34
4.1. Plan de Acción.....	34
4.1.1. Objetivo.....	35
4.1.2. Participantes.....	35
4.1.3. Acciones.....	36
4.1.4. Técnicas e instrumentos.....	38

4.1.5. Recursos humanos y materiales.....	38
4.1.6. Presupuesto.....	39
4.2. Matriz de planificación del plan de acción.....	40
4.3. Matriz de monitoreo y evaluación	43
4.4. Validación de la propuesta.....	47
4.4.1. Resultados de la validación.....	47
REFERENCIAS.....	49
APÉNDICES.....	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2 Objetivos específicos y acciones propuestas.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 3. Técnicas e instrumentos a utilizar	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4 Presupuesto.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 5 Matriz de planificación.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 6 Matriz de monitoreo y evaluación.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 7 Resultados de validación	

RESUMEN

El presente plan de acción denominado Plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para mejorar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, región San Martín, tiene como principal objetivo Diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes para facilitar la gestión curricular, que será implementado con los docentes nombrados y contratados de Educación Secundaria para mejorar su práctica pedagógica y obtener resultados favorables.

Como metodología se utilizó la Investigación acción participativa, de tipo aplicada, con enfoque cualitativo se utilizó como instrumento de recojo de información la guía de entrevista, el mismo que estuvo conformado por un conjunto de preguntas que ayudaron a identificar el porqué de los bajos logros de aprendizajes, donde los docentes al planificar sus sesiones de aprendizaje no tomaban en cuenta los procesos pedagógicos; frente a esta realidad y con el liderazgo pedagógico del directivo se propuso realizar este Plan de Acción. Para poder sustentar dicha propuesta se ha procedido a revisar diferentes teorías tales como por ejemplo lo sostenido Baez F, (2017), demuestra claramente la importancia de la supervisión pedagógica sobre el desempeño docente en los procesos pedagógicos y repercute de manera trascendental en los aprendizajes de los estudiantes al desarrollar sus sesiones de aprendizaje. Asimismo, Fancy Castro, afirma que la gestión curricular, es un proceso de articulación de un conjunto de acciones que intenciona una organización para cumplir con su propósito; gestionar un establecimiento educativo es articular todo lo que ocurre diariamente en él para lograr que los alumnos aprendan lo que necesitan aprender. La gestión escolar es la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la participación activa de toda la comunidad educativa.

Este plan de acción, dio la oportunidad para proponer alternativas pedagógicas frente a situaciones problemáticas que permitió identificar y proponer acciones para solucionar sobre la gestión en el desarrollo de los procesos pedagógicos que planifican y ejecutan los docentes en su práctica pedagógica.

Palabras claves: Capacidades docentes, gestión curricular, planificación curricular, procesos pedagógicos, programación anual



PRESENTACIÓN

Al haber identificado los bajos resultados de aprendizaje de los estudiantes de Educación Secundaria y las dificultades de enseñanza de los docentes al planificar sus sesiones de aprendizaje sin tener en cuenta los procesos pedagógicos, se ha elaborado un Plan de Acción cuyo objetivo general es diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para facilitar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del Centro Poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, región San Martín, que es de mucha importancia para lograr que los estudiantes aprendan a desarrollar capacidades, actitudes, valores y ser competitivos en la vida cotidiana.

El presente plan de acción plan denominado Plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para mejorar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, región San Martín, tiene un conjunto de actividades que ayudaran a mejorar la práctica pedagógica de los docentes en el desarrollo de sus sesiones de aprendizajes.

Para identificar los bajos resultados de aprendizajes en los estudiantes, originada por la deficiente enseñanza de los docentes y para la recolección de información se ha empleado el diseño de investigación aplicada, como técnica la entrevista y el instrumento de recojo de información fue la guía de entrevista, que ayudaron a identificar el porqué de los bajos logros de aprendizajes, evidenciándose que los docentes al planificar sus sesiones de aprendizaje no consideran los procesos pedagógicos.

El presente plan de acción está organizado por capítulos que a continuación se detalla:

En el capítulo I denominado “Identificación del problema” veremos la contextualización del problema, donde se describe el diagnóstico y la situación problemática, se enuncia el problema, se plantea las alternativas de solución y se realiza la justificación respectiva.

En el capítulo II: “Referentes Conceptuales y Experiencias Anteriores”, se plasma los antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema, describiendo algunas experiencias de investigaciones nacionales e internacionales, así como los referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada que tiene relación directa con la variable de estudio; es decir, los procesos pedagógicos.

El capítulo III: “Método”, se refiere al tipo y diseño de investigación que se realizará en el presente Plan de Acción.

El IV capítulo: “Propuesta, el diseño, implementación y monitoreo del plan de acción”, describe el conjunto de actividades del Plan de Acción, las matrices de Planificación, Monitoreo y Evaluación, Asimismo, donde se realiza validación de los resultados a través de especialistas en la materia a desarrollar.

El plan de acción concluye con las referencias y apéndices, respectivamente.

Al terminar el presente trabajo académico plan de acción estamos seguros que hemos fortalecido nuestra formación profesional como directivos, todo ello, gracias a nuestros formadores de la Universidad Marcelino Champagnat, que en un futuro próximo verán plasmado los resultados que la II Especialización en Gestión con Liderazgo Pedagógico se ha propuesto, en convenio con el Ministerio de Educación.

Para finalizar invito a todas las personas a dar lectura la propuesta del Plan de Acción, con la seguridad de que sus aportes serán bienvenidos y tomados en cuenta para seguir mejorando día a día, ya que nuestro país especialmente nuestros estudiantes espera mucho de nosotros.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa N° 0773 se encuentra ubicada en el km. 46 de la carretera Fernando Belaunde Terry del Centro Poblado de Shimbillo, jurisdicción del distrito de Pucacaca, provincia de Picota, departamento y región San Martín. Se encuentra ubicada en una zona plana, libre de desastres naturales como la creciente o desborde de riachuelos, así como, el deslizamiento de cerros.

El centro poblado de Shimbillo, comprensión del distrito de Pucacaca, cuenta con una población aproximada de 1000 habitantes, tiene como principal actividad económica la agricultura, sembrando, arroz, plátano, maíz, frejol, etc, que son llevados a la mesa familiar, para el consumo diario de su población, y en menor escala son llevados al mercado local y distrital, donde los padres de familia no adquieren una economía solvente para solventar la educación de sus hijos. La población de Shimbillo, tiene como Patrona a la Virgen Del Perpetuo Socorro, que se festeja en septiembre y octubre. Cuenta con los servicios básicos de agua en pésimo estado, energía eléctrica, desagüe, internet. Las familias más numerosas llevan el apellido de Ushiñahua, seguido de Pizango y Paredes.

El local de la Institución Educativa es propio y de material noble, cuenta con los siguientes ambientes para educación inicial, primaria y secundaria, con aulas modernas, con sus respectivos servicios higiénicos, patio para las actividades recreativas y deportivas, comedor, laboratorio de ciencias, sala de cómputo, áreas verdes y su cerco de ladrillo que brinda seguridad al colegio.

Actualmente, la Institución Educativa brinda el servicio educativo en los niveles de inicial, primaria y secundaria, tipos de gestión pública directa, en la modalidad de

menores, turno mañana, que atiende a 51 estudiantes de las 3 edades con 2 docentes nombradas y 01 docente contrata en el nivel de educación inicial, 119 estudiantes de los 6 grados, con 05 docentes nombrados y un contratado en el nivel de educación primaria y 104 estudiantes de los 5 grados de estudios con 6 docentes nombrados y un contratado en el nivel de educación secundaria. El equipo directivo está conformado por una subdirección con aula a cargo y un director designado con 12 horas de dictado de clases, se cuenta con un auxiliar en educación en secundaria y un personal de servicio en primaria, ambos nombrados. Asimismo, la Institución Educativa está organizada con su Junta de Docentes, la APAFA, el CONEI, su Municipio Escolar, que poco a poco se van involucrando y tomando conciencia del trabajo en equipo para lograr buenos resultados, Se cuenta con los instrumentos de gestión (PEI, PAT, RI, PCI, PGRyD, etc.) elaborado con la participación de todos los actores educativos mediante reuniones y trabajo colegiado

La relación con los padres de familia es muy buena, porque se involucran en las actividades pedagógicas que realizan sus hijos, mostrando participación y colaboración con los docentes; asimismo las relaciones con la comunidad es afectiva y armónica porque las autoridades y pueblo en general siempre participan con la escuela. Es importante mencionar que, en materia educativa, las demandas y expectativas de la localidad están centradas en proyectos productivos, y cada año va en aumento la población escolar, y en la actualidad somos una institución educativa con el servicio de polidocente completa, esto gracias a la colaboración de los padres y comunidad por el albergue y atención de algunos estudiantes que provienen de lugares lejanos brindando alimentación y hospedaje.

Finalmente, debemos mencionar que la Institución Educativa presenta como fortalezas la unidad de los docentes, el deseo de superación y la práctica de valores

enmarcados con el enfoque ambiental, además identificamos como oportunidades los concursos provinciales y regionales, los programas educativos de la DRE y el MINEDU. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Respecto de los resultados del diagnóstico recogido en la Institución Educativa 0773

“Virgen Del Perpetuo Socorro” podemos mencionar:

Después de un trabajo minucioso y al evidenciar los resultados de la última evaluación censal, ningún estudiante (0.0 %) de segundo grado de Educación Secundaria alcanzó el nivel satisfactorio en el área de Comunicación y matemática, mientras que un elevado porcentaje (64.71% y 88.24%), se encuentran en el nivel inicio y en proceso el 35.29% y 11.76% en las áreas mencionadas respectivamente, con estos resultados se realizó una jornada de reflexión, siendo elemental conocer y utilizar eficazmente los procesos pedagógicos y didácticos con la orientación oportuna del director como líder pedagógico, a fin de mejorar los bajos resultados de aprendizaje.

Al evidenciarse la inadecuada aplicación de los procesos pedagógicos que dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Publica de Shimbillo – San Martin 2018, como resultado de la aplicación de la encuesta realizada a los docentes sobre el desarrollo de los procesos pedagógicos, se constató que desconocen sobre el tema, además de las observaciones en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje con los estudiantes no consideran la aplicación de los procesos pedagógicos.

Estos resultados se debe a las limitadas estrategias de capacitación para fortalecer las capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos, también a las

estrategias inadecuadas para el desarrollo del trabajo colegiado en el dominio de los procesos pedagógicos, también se debe a las escasas estrategias de implementar los espacios de reflexión sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos, evidenciando claramente la debilidad del Dominio 2 que describe las orientaciones pedagógicas para mejorar los aprendizajes, competencias del directivo que enfoca el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al docente para la mejora de los aprendizajes, según el Marco del Buen Desempeño Directivo y gracias a la formación e interés del directivo vamos a implementar el presente plan. Todo lo descrito anteriormente trae como consecuencia una planificación curricular desactualizada y tradicional, donde las sesiones de aprendizaje son aburridas sin motivación que no despierta el interés en los estudiantes por aprender, asimismo, la poca participación y desmotivación de los docentes por conocer el nuevo currículo nacional, evidenciándose el no fortalecimiento del Dominio 2 que corresponde a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y las competencias docentes, según el Marco del Buen Desempeño Docente.

Los docentes implementan su planificación curricular sin tener en cuenta el desarrollo de los procesos pedagógicos en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje, acompañado de un insuficiente monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, todo ello, por la escasa gestión del tiempo de participación del trabajo colegiado en la problematización y la gestión y acompañamiento de los aprendizajes, que repercuten en los logros de aprendizajes de los estudiantes.

Es importante tener en cuenta los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizaje porque son actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objetivo de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante, con la

finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Los procesos pedagógicos son procesos permanentes y recurrentes en cualquier momento que sea necesario.

En conclusión, podemos decir, que los procesos pedagógicos es la clave para obtener buenos logros de aprendizajes en nuestros estudiantes, porque al aplicarlos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, se desarrollan capacidades, actitudes y valores, que servirán para la vida cotidiana. Al aplicarse la entrevista, a la pregunta ¿Qué entiendes por procesos pedagógicos?; los docentes desconocen la definición de los procesos pedagógicos, es por ello, que se consolida y se define el presente trabajo de investigación, y estoy seguro, que al implementar las acciones, se fortalecerá los capacidades profesionales de los docentes.

Con todo lo descrito anteriormente, el problema identificado es la inadecuada aplicación de los procesos pedagógicos que dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Publica de Shimbillo – San Martin 2018.

1.3 Formulación del problema

Analizada la situación problemática la inadecuada aplicación de los procesos pedagógicos que dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Publica de Shimbillo – San Martin 2018., y haberse constatado la no planificación curricular para fortalecer el desempeño docente sobre los procesos pedagógicos y el desconocimiento del enfoque pedagógico por competencias, se ha priorizado atender en forma prioritaria la gestión en el desarrollo de los procesos pedagógicos, toda vez, que estos elementos, son importantes para lograr mejores resultados por ello, frente a la descripción e identificación del problema se formula la siguiente interrogante: ¿De qué manera la adecuada aplicación de los procesos pedagógicos facilita la gestión curricular?

El problema ha sido analizado y priorizado a través de la técnica del árbol de problemas, que consiste en la representación gráfica de lo que está ocurriendo en una determinada situación, es decir el problema principal, por qué está ocurriendo,

es decir identificar las causas y que es lo que esto está ocasionando, es decir los efectos o consecuencias. El árbol de problemas, que presentamos en el *Apéndice 2*, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

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

Al existir limitadas estrategias de capacitación para fortalecer las capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos, traerá como consecuencia sesiones de aprendizajes sin tener en cuenta los procesos, al evidenciarse las estrategias inadecuadas para el desarrollo del trabajo colegiado en el dominio de los procesos pedagógicos trae como resultados las practicas individualistas y las escasas estrategias de implementar los espacios de reflexión sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos trae como consecuencias docentes con prácticas rutinarias.

Estas causas y consecuencias se superaran mediante una adecuada gestión en el desarrollo de los procesos pedagógicos, desarrollándose talleres de capacitación docente para la elaboración eficiente de las sesiones de aprendizajes, mediante el trabajo colegiado.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa se evidencia la unidad de los docentes, el deseo de superación y la práctica de valores enmarcado con el enfoque ambiental, además identificamos como oportunidades los concursos provinciales y regionales, los programas educativos y capacitaciones programadas por la UGEL

Picota y la DRE San Martín, y el MINEDU. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción, justificando que su abordaje permitirá la solución del problema priorizado desencadenando la mejora del liderazgo pedagógico del directivo, pero además trascendiendo a contribuir al desarrollo de la localidad y el país.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada de la inadecuada gestión en el desarrollo de los procesos pedagógicos, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 01:
Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Limitadas estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.	OE1 Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.	Gestión Curricular	<p>A1.1. Taller para capacitar a los docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.</p> <p>A1.2. Taller para realizar el diseño de estrategias para desarrollar los procesos pedagógicos.</p> <p>A1.3. Jornadas de Reflexión para analizar los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos.</p> <p>A1.4. Trabajo Colegiado para intercambiar experiencias sobre las estrategias del diseño y aplicación de los procesos pedagógicos.</p>

Estrategias inadecuadas para el desarrollo del trabajo colegiado docente en el dominio de los procesos pedagógicos.	OE2 Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.	Gestión curricular	A2.1. Trabajo colegiado para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos. A2.2. Jornada de Reflexión sobre la aplicación de nuevas estrategias que fortalecen el dominio de los procesos pedagógicos. A2.3. Intercambio de experiencias para consolidar y fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.
Escasas estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos	0. E.3 Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos		A3.1. GIAS para implementar espacios de reflexión sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos. A3.2. Jornada de Reflexión para la autoevaluación y evaluación de la práctica pedagógica. A3.3. Taller de Sistematización sobre los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos en su praxis docente.

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 como propuesta de un Plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para mejorar la gestión curricular en la institución educativa

Nº 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, Región San Martín, es importante resaltar el papel importante que juega el directivo, porque tendrá que dirigir, organizar y revertir la problemática identificada, mediante el ejercicio del Liderazgo Pedagógico, demostrando dominio de la teoría y práctica a capacitar a sus docentes.

Al ejecutarse el Plan, se evidencia una respuesta pertinente al insuficiente monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica en aula, la no planificación curricular para fortalecer el desempeño docente sobre los procesos pedagógicos y el desconocimiento del enfoque pedagógico, capacidades de desempeño docente que tendrán que superar para revertir los bajos logros de aprendizajes de los nuestros estudiantes.

En este Plan de acción participan los docentes de Educación Secundaria de manera voluntaria, porque son conscientes de la problemática que atraviesa la Institución Educativa, participación que se desarrolla en forma democrática y reflexiva sobre los temas a desarrollar en el trabajo colegiado y los talleres de capacitación.

Somos conscientes que al ejecutar el plan de acción no existirá riesgo alguno, porque se ha consensado las actividades y acciones a desarrollar durante todo este proceso de formación docente.

1.5 Justificación

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

En lo práctico, la Institución Educativa, busca realizar un conjunto de estrategias, procesos y acciones de fortalecimiento pedagógico para los docentes, con la finalidad de actualizar y profundizar sus conocimientos, habilidades, destrezas y valores para desempeñarse como tal, impulsando la investigación, la innovación, y con un alto sentido de compromiso para solucionar los problemas de enseñanza aprendizaje.

En lo metodológico, se fortalecerá las capacidades, específicamente en la gestión de los procesos pedagógicos y didácticos de las áreas curriculares mediante la implementación del trabajo colegiado y las comunidades profesionales de aprendizaje; y así mejorar los logros de aprendizajes de nuestros estudiantes.

En lo social, se justifica porque se tiene planificado un proceso de mejora, en relación con el propio conocimiento y las actitudes hacia el trabajo con la Institución, se busca la interrelación entre las necesidades de desarrollo personal y desarrollo institucional y social, respondiendo a los problemas, las expectativas y necesidades de la localidad, la región y el país.

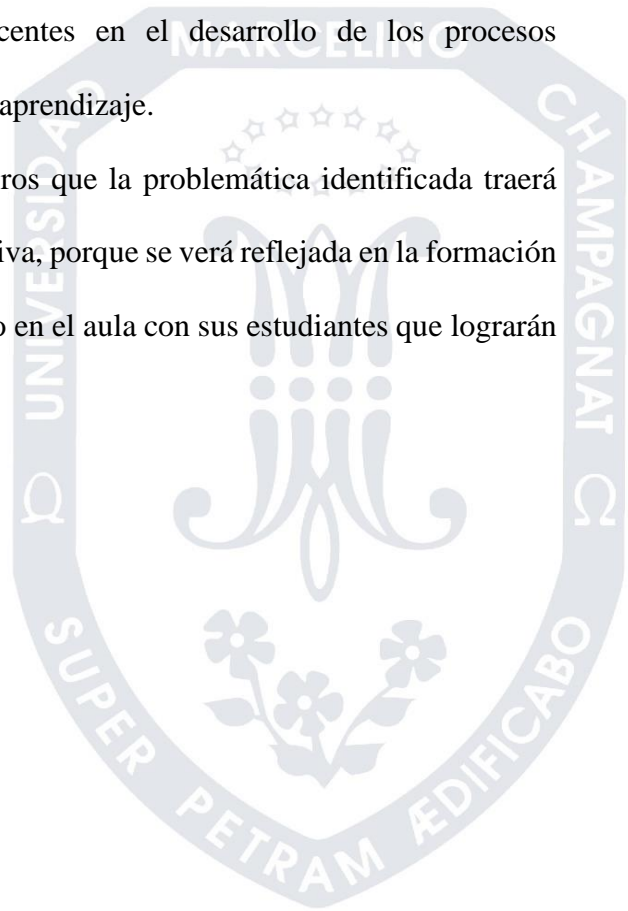
El plan de acción está vinculado directamente con las acciones y actividades que se realiza en la escuela porque gire en torno a la enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes, siendo todos los actores responsables en forma colectiva, donde el directivo impulsa la eficaz implementación del currículo ofreciendo soporte técnico a los profesores, motivándoles constantemente, y brindando las condiciones necesarios para facilitar el trabajo docente.

En las actividades del plan de acción, el directivo debe involucrarse activamente en los procesos pedagógicos que se desarrollan e implementan en la escuela, debe conocer el manejo emocional y situacional, de establecer relaciones saludables con los docentes, que permita la construcción de vínculos de respeto y confianza, es decir manejar sus emociones profesional en la escuela y debe condicionar y facilitar la condiciones necesarias para los docentes realicen su labor pedagógica con toda normalidad. Por consiguiente debe poseer habilidades tales como el liderazgo, la empatía, la comunicación, fomentar el trabajo en equipo, ser formador, ser creativo, demostrar en todo momento ética, ser flexible, demostrar crecimiento personal, y

profesional, etc. que servirá como ejemplo y modelo de los docentes que pertenecen a su Institución Educativa.

Con el presente plan de acción, la organización escolar debe estar centrado en los aprendizajes de los estudiantes, donde ellos piensen, investiguen, debatan, se organicen para desarrollar proyectos, se conecten con otras realidades y respondan a las demandas que la sociedad exige, todo ello se va conseguir, cuando el directivo fortalezca las capacidades de los docentes en el desarrollo de los procesos pedagógicos inmerso en sus sesiones de aprendizaje.

Con este Plan de Acción, estamos seguros que la problemática identificada traerá buenos resultados a la comunidad educativa, porque se verá reflejada en la formación de los docentes a través de su desempeño en el aula con sus estudiantes que lograrán mejores resultados en sus aprendizajes.



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

Baez F, (2017) en su tesis sobre supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña – 2016, esta investigación se realizó con el enfoque cuantitativo y el método hipotético deductivo, cuyo tipo de investigación fue básica y nivel fue descriptivo y correlacional. El diseño de investigación fue no experimental; de corte transversal, la muestra con que se trabajó fueron 100 docentes, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario (escala de Likert) que sirvió para medir las variables de supervisión pedagógica y desempeño docente. El resultado de la investigación, trajo como evidencia que existe una correlación directa y significativa entre la supervisión pedagógica y el desempeño docente en los procesos pedagógicos, donde los resultados tienen relación directa con las variables de estudio existiendo escaso margen de error. Esta investigación demuestra claramente la importancia de la supervisión pedagógica sobre el desempeño docente en los procesos pedagógicos, repercute de manera trascendental en los aprendizajes de los estudiantes al desarrollar sus sesiones de aprendizaje.

Pacheco Ale, (2016) en su tesis sobre acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa realizado el año 2016. Se trabajó con el método no experimental, cuya investigación fue de tipo descriptivo correlativo, los instrumentos empleados fueron las Guías (Test de acompañamiento y Test de desempeño), la muestra fue 6 directores y 79 docentes. La investigación trajo como resultados que existe relación entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes. Los directores tienen un 67% (4 directores) de nivel alto en el acompañamiento pedagógico; haciéndose evidente el buen desempeño del directivo para llevar a cabo un proceso de reforma en la escuela. Los docente obtuvieron un 72% (57 profesores) de nivel alto en el desempeño laboral, evidenciándose el cumplimiento del Dominio sobre el proceso del aprendizaje según el marco de buen desempeño docente que repercute en los aprendizajes de los estudiantes. Esta investigación permitió conocer la relación que existe entre el acompañamiento pedagógico por parte del directo y el desempeño de los docentes, obteniéndose que a mayor acompañamiento directivo mejores serán los resultados de aprendizaje sobre el desempeño docente.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Bravo Ponce, (2017) en su tesis sobre Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región, realizó una investigación cuyo diseño utilizado fue cualitativo, la muestra fue el Director, la Inspectora General, la Jefa De U.T.P., 4 Profesores(as), 2 Paradocentes y el encargado del C.R.A. y 45 docente pertenecientes al consejo de profesores, instrumentos, se utilizaron como instrumentos la ficha de entrevista y de observación. Los resultados, ha permitido identificar competencias intelectuales,

emocionales, sociales y valores que posee el Director como líder pedagógico en la conducción del proyecto educativo institucional, papel importante que juega el liderazgo como componente esencial de cómo se lleva a cabo el quehacer educativo en una institución educativa. Asimismo, el directivo posee un conocimiento de las áreas pedagógica, administrativa y financiera de la institución, lo que le ha permitido tener el respaldo de la comunidad de aprendizaje, reconociéndole como un líder pedagógico, participativo, eficiente y justo.

Esto nos indica que el liderazgo pedagógico del directivo contribuye e incentiva en la vocación de sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino y sentido, que con sus acciones y capacidades le son significativas e importantes en la comunidad educativa teniendo como resultados, procesos de mejoras, innovaciones pedagógicas que mejora la calidad de los procesos educativos y aprendizajes significativos de los estudiantes.

Ambrocio, (2014) en su tesis Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente, realizó una investigación de tipo cuantitativo y su diseño fue descriptivo. La población de estudio estuvo conformada por 9 directores, 70 docentes y 268 estudiantes, del grado de tercero básico, con una muestra de 158 estudiantes, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados muestran que el indicador mejor ejercido por los directores en forma mensual es propiciar un ambiente de respeto y confianza. Las actividades bimensualmente que realizaron son la difusión de la promoción de la misión institucional, el control y orientación del uso eficiente de los recursos, el asesoramiento y acompañamiento del proceso de aprendizaje en las aulas, la evaluación del proceso de aprendizaje de los estudiantes, la relación con los padres de familia, la promoción del trabajo cooperativo, la incentivación y motivación al personal docente. Las prácticas que realizaron trimestralmente

fueron la resolución de conflictos a través del diálogo y el consenso, asimismo, el favorecimiento del proceso de formación y actualización docente, y la evaluación del desempeño docente, alcanzando un resultado de deficiente.

El liderazgo de los directores según los docentes, fueron calificados con un liderazgo deficiente en cuanto al proceso de formación y actualización docente, la promoción del trabajo cooperativo docente, la evaluación del proceso de aprendizaje de los estudiantes y la relación con los padres de familia.

Referente a los docentes, obtuvieron una calificación con un liderazgo eficiente y las actividades realizadas fueron la contextualización de contenidos, clases participativas, promoción de la creatividad y criticidad, diálogo y consenso, fomento del aprendizaje cooperativo, orientación del proceso aprendizaje, utilización de diversidad de recursos, evaluación creativa, atención a las necesidades de aprendizaje y motivación e incentivación al estudiante.

Por otro lado, los docentes recibieron una calificación deficiente en tres aspectos: planificación conjunta, comunicación con padres de familia y el uso de la tecnología para el desarrollo de los aprendizajes. Otra conclusión, de valoración muy deficiente fue el aspecto de reforzamiento del aprendizaje con cursos extra escolares.

Estos resultados muestran, que tanto directivos como docentes tienen valoraciones distintas.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

2.2.1. Gestión curricular

Fancy Castro, afirma que es (...) proceso de articulación de un conjunto de acciones que intenciona una organización para cumplir con su propósito; gestionar un establecimiento educativo es articular todo lo que ocurre

diariamente en él para lograr que los alumnos aprendan lo que necesitan aprender. La gestión escolar es la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la participación activa de toda la comunidad educativa. Su objetivo es centrar-focalizar-nuclear a la escuela alrededor de los aprendizajes de los niños y jóvenes. Su desafío es dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa” (Castro 2005).

Podemos decir, que la Gestión Curricular es la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de nuestras escuelas a partir de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. Dicha gestión debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias; debe buscar un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución para que se materialicen todos los aprendizajes planteados.

La gestión curricular exige un trabajo en equipo organizado, con liderazgos pedagógicos claros que gestionen acuerdos y toma de decisiones en relación a qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar, todas las acciones que realice la escuela deben apuntar a la tarea de los aprendizajes de nuestros estudiantes, empleando los medios necesarios para alcanzar el perfil del egreso. La reflexión debe situarse en los procesos de enseñanza y en los procesos de aprendizaje que se desarrollan en nuestras escuelas. En esta reflexión, además, debemos estar incluidos no solo los directivos y los docentes, sino también los estudiantes, las madres y los padres de familia, además del apoyo de las autoridades de la comunidad.

Rohlehr (2006), manifiesta que para poder gestionar un currículo, hay que tener en cuenta cuatro principios:

Amplitud: supone reconocer que los estudiantes deben desarrollar una serie de competencias de naturaleza distinta y, por lo tanto, deben estar expuestos a diversas experiencias de enseñanza y aprendizaje.

Coherencia: implica que los docentes establezcamos vínculos entre los distintos aprendizajes y competencias, saliendo de “nuestras islas”. Así se podrá ayudar a los estudiantes a establecer conexiones entre competencias y áreas.

Continuidad: refiere a tener en cuenta que las competencias se construyen a partir de experiencias y logros previos sobre los cuales se seguirá aprendiendo a lo largo de la escuela y, en realidad, a largo de la vida. De allí que los estándares de aprendizaje sean tan útiles en nuestra labor de propiciar aprendizajes.

Equilibrio: supone garantizar que se establezcan tiempos apropiados al desarrollo de cada una de las competencias. Y esto supone sopesar el tiempo dedicado a la “preparación” para las evaluaciones censales.

Teniendo bien claro que la gestión curricular, necesita de todos los actores educativos, estamos seguros que el presente plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos mejorará en la institución educativa.

2.2.2. Currículo nacional

S. Grundy, citado por Castro (2005) manifiesta que el currículo no es un concepto, sino una construcción cultural (...) es decir, no se trata de un concepto abstracto que tenga alguna existencia aparte de y antecedente a la experiencia humana. Es, en cambio, una forma de organizar un conjunto de prácticas educativas humanas. En este sentido la escuela traduce el currículo,

y toma decisiones sobre cómo operativizarlo en el aula, día a día. Al final, es en las escuelas donde ese currículo se hace vivo; de allí que la gestión curricular sea el núcleo del accionar de una escuela.

El fin de la educación peruana se materializa en el currículo nacional, que tiene como fin formar personas capaces y formar una sociedad democrática.

En relación a la persona, se hace énfasis en una educación holística; todas las dimensiones del ser humano son puestas de relieve. En ese sentido, tendremos que revisar nuestras prácticas educativas para darnos cuenta si estamos favoreciendo de manera explícita todas estas dimensiones o si en el día a día hemos abandonado algunas. En relación a la sociedad, es clara la apuesta por una sociedad democrática, intercultural, con conciencia ambiental, que cultive una cultura de paz. Debemos repensar nuestras prácticas educativas y la cultura escolar, para desde allí deliberar acerca de si estas están aportando a la construcción de una sociedad con estas características. Adherido a ello, con los enfoques transversales y los objetivos de la educación básica, componentes esenciales del currículo nacional. Pero, ¿Qué es el currículo nacional?

El currículo nacional establece los aprendizajes que se espera logren los estudiantes como resultado de su formación básica, en concordancia con los fines y principios de la educación peruana, el Proyecto Educativo Nacional y los objetivos de la Educación Básica. Prioriza los valores y la educación ciudadana de los estudiantes para poner en ejercicio sus derechos y deberes; contiene el Perfil de egreso de los estudiantes de la Educación Básica, los enfoques transversales, los conceptos clave y la progresión de los aprendizajes desde el inicio hasta el fin de la escolaridad, es la base para la

elaboración de los programas y herramientas curriculares, orienta los aprendizajes que se deben garantizar como Estado y sociedad. Debe ser usado como fundamento de la práctica pedagógica que garantice la calidad en los resultados de aprendizaje. El Currículo Nacional apuesta por un enfoque pedagógico de competencias, que desarrollarán los estudiantes a lo largo de su formación de acuerdo al contexto y las tendencias de este mundo competitivo.

2.2.3. Capacidades docentes

Hablar de capacidades docentes, estamos hablando de las competencias docentes que vienen hacer el conjunto de recursos, conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan los profesores para resolver de forma satisfactoria las situaciones a las que se enfrentan en su quehacer profesional. Las competencias docentes implican la interrelación entre formación teórica y aplicabilidad de lo aprendido, este conjunto de recursos solo adquieren sentido cuando se ponen en práctica, orquestados al contexto en los que se aplican, y determinados por la eficacia del aprendizaje de los alumnos en esas circunstancias específicas. Esto se evidencia en la Institución Educativa, donde los docentes tienen poco conocimiento sobre los procesos pedagógicos, y por ende sus logros son insatisfactorios.

2.2.4. Trabajo colegiado

El trabajo colegiado es una estrategia para mejorar la práctica docente y los procesos de gestión escolar o institucional. El trabajo colegiado es un proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora institucional (Fierro Evans, 1998).

El trabajo colegiado tiene como su estrategia principal al trabajo colaborativo, a través de la cual asegura la consulta, reflexión, análisis, concertación y vinculación entre la comunidad académica de las instituciones educativa. Es un medio que busca formar un equipo capaz de dialogar, concretar acuerdos y definir metas específicas sobre temas relevantes para el aseguramiento de los propósitos educativos; asignar responsabilidades entre sus miembros y brindar el seguimiento pertinente para asegurar el aprendizaje de los estudiantes, acompañarlos para que concluyan con éxito su trayecto educativo y de manera general alcanzar las metas que cada plantel se proponga.

2.2.5. Reflexión de la práctica docente

Michael Fullan, manifiesta que cambiar los sistemas es una tarea compleja pero posible, y para ello debemos estar preparados para pensar sistemáticamente, es decir, tener la mirada del conjunto, ver como todas las variables se identifican entre sí y cambiar las interacciones, los hábitos y rutinas que sostiene el sistema, no solo a las personas de manera individual. Con ello, es necesario reflexionar sobre nuestra práctica docente, promover la reculturización, la reestructuración de nuestros hábitos, habilidades y prácticas pedagógicas, hacia una comunidad más amplia, centrada en lo que los estudiantes están aprendiendo y en qué acciones deberían llevarse a cabo para mejora la situación. Todo lo dicho, nos encamina a reflexionar sobre nuestra práctica docente y directivo, mediante las jornadas de reflexión, el trabajo colaborativo, el trabajo colegiado, y tomar decisiones asertivas para llegar la escuela que queremos.

2.2.6. Procesos Pedagógicos

Los procesos pedagógicos son actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objetivo de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante. Es un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo con la finalidad de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común.

Los procesos pedagógicos son procesos permanentes y recurrentes en cualquier momento que sea necesario. Entre ellos mencionamos los siguientes:

Problematización, son situaciones retadoras y desafiantes de los problemas o dificultades que parten del interés, necesidad y expectativa del estudiante. Pone a prueba sus competencias y capacidades para resolverlos

Propósito, este proceso implica dar a conocer a los estudiantes los aprendizajes que se espera que logren el tipo de actividades que van a realizar y como serán evaluados.

Motivación e interés, es el proceso permanente mediante el cual el docente crea las condiciones, despierta y mantiene el interés del estudiante por su aprendizaje.

La auténtica motivación incita a los estudiantes a perseverar en la resolución del desafío con voluntad y expectativa hasta el final del proceso para ello se debe despenalizar el error para favorecer un clima emocional positivo

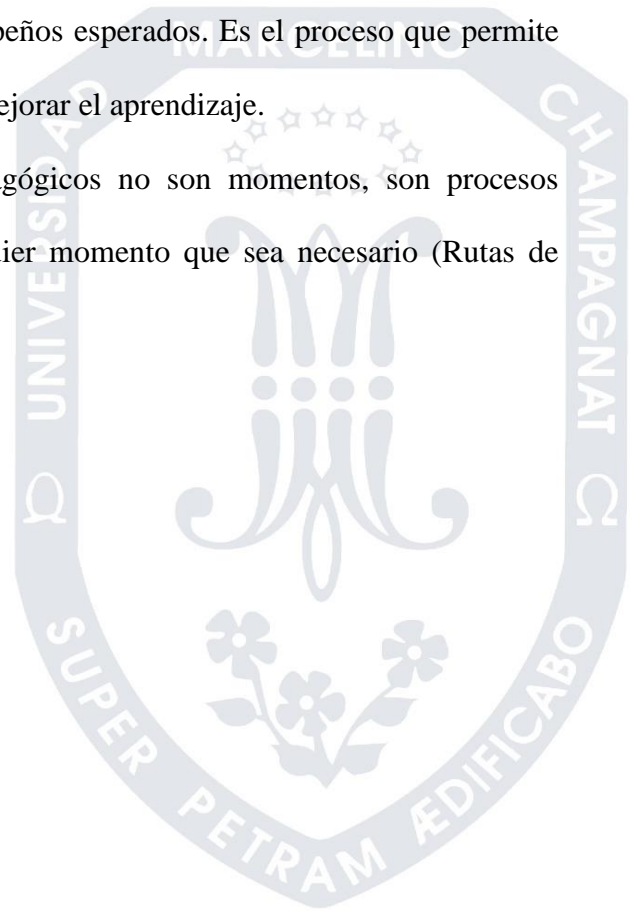
Saberes previos, son aquellos conocimientos que el estudiante ya trae consigo, que se activan al comprender o aplicar un nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido, algunas veces suelen ser erróneos o parciales, pero es lo que el estudiante utiliza para interpretar la realidad.

Gestión y acompañamiento en el desarrollo de las competencias, implica generar secuencias didácticas y estrategias adecuadas para los distintos saberes y

así mismo acompañar a los estudiantes en su proceso de ejecución y descubrimiento suscitando reflexión, crítica, análisis, dialogo, etc para lograr la participación activa de los estudiantes en la gestión de sus propios aprendizajes

Evaluación, este proceso se da desde el principio a fin, se diseña a partir de tareas auténticas y complejas que movilicen sus competencias, es necesario que el docente tenga claro lo que se espera logren y demuestren sus estudiantes y cuales son la evidencias que demuestran los desempeños esperados. Es el proceso que permite reconocer los aciertos y errores para mejorar el aprendizaje.

Cabe indicar, que los procesos pedagógicos no son momentos, son procesos permanentes y recurrentes en cualquier momento que sea necesario (Rutas de Aprendizaje)



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

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

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para mejorar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, Región San Martín explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro”, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

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

circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

Decimos que nuestro estudio es abierto, porque todos los actores participamos en las actividades propuestas, flexible, porque está supeditada a cambios constantes para su perfección, adecuándose a la realidad educativa introduciendo adaptaciones curriculares, es dinámico porque los procesos deben estar centrados en los aprendizajes de los estudiantes, generando cambio en la escuela, y holístico, porque se da una mirada integral desde diferentes puntos de vista.

3.2 Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470). En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471); en el caso del presente estudio, la problemática a cambiar esta referida a la inadecuada gestión de los procesos pedagógicos que dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa.

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

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

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado de la inadecuada gestión de los procesos pedagógicos que dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como; Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos, Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos y Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos, evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra Institución Educativa.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para facilitar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, región San Martín

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

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

Entonces, podemos concluir que el plan de acción constituye una guía para organizar, orientar e implementar un conjunto de tareas necesarias para llevar a cabo una propuesta de intervención y es muy útil para dar solución a una situación específica y concreta enfocada al logro de los aprendizajes de los estudiantes. Este plan de acción nos dio la oportunidad para proponer alternativas de respuesta frente a situaciones concretas o problemáticas de la institución educativa, cuyo objetivo general es diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos

pedagógicos para facilitar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, región San Martín.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para facilitar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, región San Martín

Objetivos específicos:

OE1 Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.

OE2 Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.

O. E.3 Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro”. 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.

- El director
- El sub director del nivel primario
- 07 docentes del nivel secundaria

4.1.3 Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, 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. A continuación se describen las acciones a desarrollarse.

Tabla N° 02: Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
OE1 Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.	Limitadas estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.	A1.1. Taller para capacitar a los docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos. A1.2. Taller para realizar el diseño de estrategias para desarrollar los procesos pedagógicos. A1.3. Jornadas de Reflexión para analizar los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos. A1.4. Trabajo Colegiado para intercambiar experiencias sobre las estrategias del diseño y aplicación de los procesos pedagógicos
OE2 Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.	Estrategias inadecuadas para el desarrollo del trabajo colegiado docente en el dominio de los procesos pedagógicos.	A2.1. Trabajo colegiado para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos. A2.2. Jornada de Reflexión sobre la aplicación de nuevas estrategias que fortalecen el dominio de los procesos pedagógicos. A2.3. Intercambio de experiencias para consolidar y fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.
0. E.3 Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos	Escasas estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos.	A3.1. GIAS para implementar espacios de reflexión sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos. A3.2. Jornada de Reflexión para la autoevaluación y evaluación de la práctica pedagógica. A3.3. Taller de Sistematización sobre los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos en su praxis docente

Objetivos específico1: Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.

A1.1. Taller para capacitar a los docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos, por 10 horas mensuales para fortalecer sus capacidades docentes de su práctica pedagógica.

A1.2. Taller con los docentes para realizar el diseño de estrategias y desarrollar los procesos pedagógicos, esta actividad se desarrollará en una sesión de aprendizaje, con una duración de 10 horas mensuales, esta actividad se realizará con el objetivo de fortalecer la aplicación de los procesos pedagógicos y el conocimiento del currículo nacional con una duración de 2 horas

A1.3. Jornadas de Reflexión con los docentes con una duración de 02 horas para analizar los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos.

A1.4. Trabajo Colegiado con los docentes con una duración de 02 horas, con la finalidad de intercambiar experiencias sobre las estrategias del diseño y aplicación de los procesos pedagógicos

Objetivos específico2: Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente con el objetivo de fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.

A2.1. Desarrollar el trabajo colegiado con los docentes con una duración de 02 horas en forma mensual para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.

A.2.2. Jornada de Reflexión con los docentes con una duración de 02 horas en forma mensual sobre la aplicación de los procesos pedagógicos que fortalecen el dominio de los procesos pedagógicos en la elaboración de sus sesiones de aprendizajes.

A2.3. Intercambiar experiencias con los docentes con una duración de 03 horas en forma mensual para consolidar y fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos

Objetivos específico3: Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos

A3.1. Desarrollo de espacios de reflexión con los docentes con una duración de 02 horas en forma mensual sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos

A3.2. Jornada de Reflexión con los docentes con una duración de 02 horas en forma mensual para la autoevaluación y evaluación de la práctica pedagógica sobre la aplicación de los procesos pedagógicos.

A3.3. Taller de Sistematización con los docentes con una duración de 02 horas en forma mensual para analizar los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos en su praxis docente.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

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

Tabla N° 03.- Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
La entrevista	Guía de entrevista

4.1.5 Recursos humanos y materiales

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

Recursos Humanos

- Equipo Directivo
- 03 docentes de Educación Inicial (en forma voluntaria)
- 06 docente de Educación Primaria (en forma voluntaria)
- 07 Docente de Educación Secundaria.

Recursos Materiales

Papel Bond	Pizarra	
Plumones	Laptop	
Retroproyector	Separatas	Cuaderno de campo

4.1.6 Presupuesto

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

Para llevar a cabo el plan de acción, se gestionará a la A.PA.FA los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades planteadas, asimismo se utilizará recursos de los ingresos propios de la institución educativa.

Tabla N° 04.- Presupuesto

ACCIONES	CANT.	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	Costo	FUENTE DE FINANCIAMIENTO
A1.1. Taller para capacitar a los docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.				
A1.2. Taller para realizar el diseño de estrategias para desarrollar los procesos pedagógicos.	20 horas			
A1.3. Jornadas de Reflexión para analizar los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos.	02 jornadas en	Equipo directivo Docentes	S/.	Ingresos propios
	forma	Retroproyector	500.00	
	mensual	Separatas		
A1.4. Trabajo Colegiado para intercambiar experiencias sobre las estrategias del diseño y aplicación de los procesos pedagógicos				

<p>A2.1. Trabajo colegiado para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.</p> <p>A2.2. Jornada de Reflexión sobre la aplicación de nuevas estrategias que fortalecen el dominio de los procesos pedagógicos.</p> <p>A2.3. Intercambio de experiencias para consolidar y fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.</p>	<p>03 jornadas en forma mensual</p>	<p>Equipo directivo Docentes</p> <p>Retroproyector</p> <p>Papelotes</p> <p>plumones</p>	<p>S/.</p> <p>250.00</p>	<p>Ingresos propios</p>
<p>A3.1. GIAS para implementar espacios de reflexión sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos.</p> <p>A3.2. Jornada de Reflexión para la autoevaluación y evaluación de la práctica pedagógica.</p> <p>A3.3. Taller de Sistematización sobre los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos en su praxis docente</p>	<p>03 jornadas en forma mensual</p>	<p>Equipo directivo Docentes</p> <p>Papelotes</p> <p>plumones</p>	<p>S/.</p> <p>250.00</p>	<p>Aporte de APAFA</p>

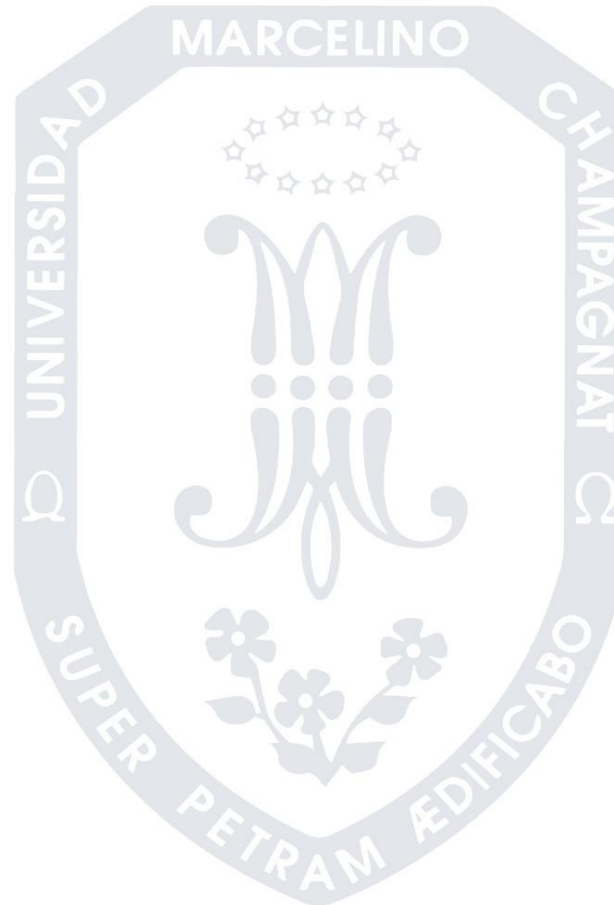
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

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

Tabla N°05.- Matriz de planificación

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019										
					M	A	M	J	J	A	S	O	N		
Diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para facilitar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, región San Martín	OE1 Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.	A1.1. Taller para capacitar a los docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.	Equipo directivo: Ricardo Miguel López Tuanana	Papel Bond Pizarra Plumones Laptop		X	X								
		A1.2. Taller para realizar el diseño de estrategias para desarrollar los procesos pedagógicos.													
		A1.3. Jornadas de Reflexión para analizar los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos.													
		A1.4. Trabajo Colegiado para intercambiar experiencias sobre las estrategias del diseño y aplicación de los procesos pedagógicos													
	OE2 Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.	A2.1. Trabajo colegiado para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.	Ampelio Paredes Ushiñahua	Retroproyector Separatas Cuaderno de campo			X	X							
		A2.2. Jornada de Reflexión sobre la aplicación de nuevas estrategias que fortalecen el dominio de los procesos pedagógicos.					X	X							
		A2.3. Intercambio de experiencias para consolidar y fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.						X	X						
								X	X						

	<p>0E.3 Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos</p>	<p>A3.1. GIAS para implementar espacios de reflexión sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos.</p> <p>A3.2. Jornada de Reflexión para la autoevaluación y evaluación de la práctica pedagógica.</p> <p>A3.3. Taller de Sistematización sobre los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos en su praxis docente</p>						<p>X</p>	<p>X</p>				
--	---	--	--	--	--	--	--	----------	----------	--	--	--	--



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

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

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

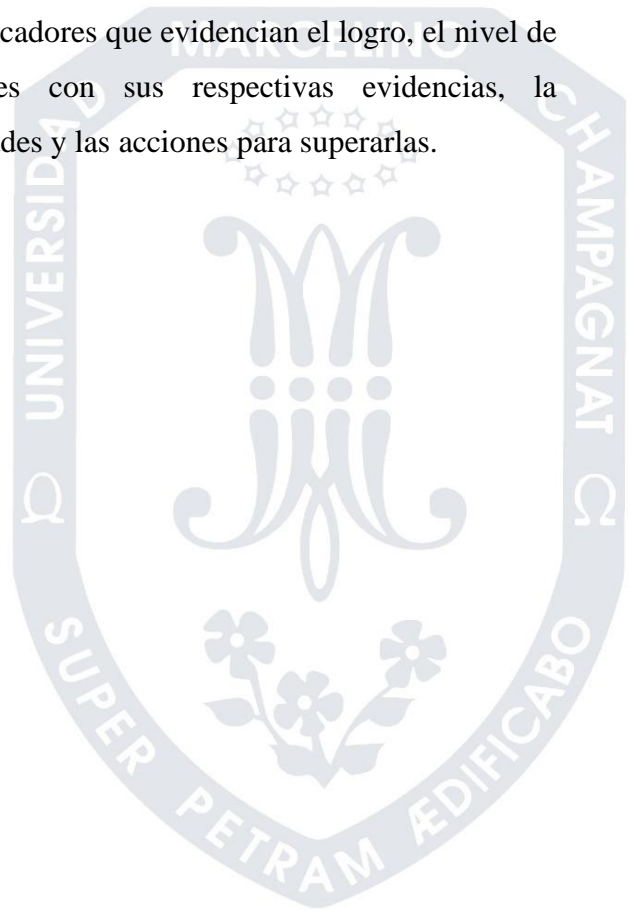


Tabla N° 06

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
OE1 Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.	<p>A1.1. Taller para capacitar a los docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos.</p> <p>A1.2. Taller para realizar el diseño de estrategias para desarrollar los procesos pedagógicos.</p> <p>A1.3. Jornadas de Reflexión para analizar los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos.</p>	<p>Porcentaje de docentes asisten a la capacitación</p> <p>Número de docentes que diseñan estrategias</p> <p>Porcentaje de docentes que asisten a la J.R.</p> <p>Número de docentes que asisten al trabajo colegiado</p>	<p>100% de docentes participan en la capacitación, jornadas de reflexión y trabajo colegiado</p>		X		<p>Control de asistencia</p> <p>Sesiones de aprendizaje</p> <p>Control de asistencia</p> <p>Control de asistencia</p>	<p>Inasistencia por enfermedad de los docentes.</p> <p>Cruce de actividades imprevistas</p>	<p>Taller de capacitación</p> <p>Sesiones de aprendizaje actualizadas y mejoradas</p> <p>Jornadas de reflexión</p> <p>Trabajo colegiado</p>

	A1.4. Trabajo Colegiado para intercambiar experiencias sobre las estrategias del diseño y aplicación de los procesos pedagógicos								
OE2 Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.	A2.1. Trabajo colegiado para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos. A2.2. Jornada de Reflexión sobre la aplicación de nuevas estrategias que fortalecen el dominio de los procesos pedagógicos. A2.3. Intercambio de experiencias para	Cantidad de docentes que asistencia al trabajo colegiado Porcentaje de asistencia de docentes a las jornadas de reflexión Cantidad de docentes que intercambian experiencias	100% de docentes participan en el trabajo colegiado, jornadas de reflexión e intercambio de experiencias	X		Control de asistencia Control de asistencia Experiencias	Inasistencia por enfermedad de los docentes. Cruce de actividades imprevistas Otras labores que cumplen los docentes	Trabajo colegiado Jornada de Reflexión Intercambio de experiencias	

	consolidar y fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos.								
0. E.3 Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos	<p>A3.1. GIAS para implementar espacios de reflexión sobre la praxis docente de los procesos pedagógicos.</p> <p>A3.2. Jornada de Reflexión para la autoevaluación y evaluación de la práctica pedagógica.</p> <p>A3.3. Taller de Sistematización de los resultados de la aplicación de los procesos pedagógicos en su praxis docente</p>	<p>Cantidad de asistencia de docentes</p> <p>Porcentaje de asistencia de docentes en las jornadas de reflexión.</p> <p>Cantidad de docentes presentes en el taller de sistematización.</p>	<p>100% de asistencia de docentes</p> <p>100% de asistencia de docentes</p> <p>100% docentes intercambian experiencias</p>		X		Control de asistencia	<p>Inasistencia por enfermedad de los docentes.</p> <p>Cruce de actividades imprevistas</p> <p>Otras actividades que realizan los docentes</p>	<p>GIAS</p> <p>Jornada de Reflexión</p> <p>Taller de sistematización de resultados.</p>

4.4 Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que presentamos, ha sido sujeta de valoración en sus potencialidades, por medio del método de criterio de especialistas. Para ello, un especialista en gestión escolar y liderazgo pedagógico ha procedido a valorar la propuesta a través de la administración de la ficha de consulta, que contiene los siguientes aspectos de valoración: factibilidad, aplicabilidad, generalización, pertinencia, validez y originalidad.

4.4.1 Resultados de validación

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

Tabla N° 07

Resultados de validación

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

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



REFERENCIAS

- Amaguaña, M. (2010) Planificación curricular de modelo formativa de gestión administrativa de los recursos humanos basado en competencias para el mejoramiento del aprendizaje significativo. Ambato. Ecuador. Universidad Técnica de Ambato.
- Ambrocio, M, (2014). Liderazgo del Director y Desempeño Pedagógico Docente. Universidad Rafael Andivar, . Quetzaltenango. Guatemala.
- Amelia, M (2010). La Educación en América Latina y El Caribe. Los procesos Pedagógico. Lima. Perú. TAREA.
- Baez F, (2017). Supervisión pedagógica y desempeño docente en los procesos pedagógicos en la institución educativa emblemática Mariano Melgar. Breña. Pontificie Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Bravo Ponce, (2017) en su tesis sobre Liderazgo Pedagógico del Director y Buenas Prácticas de Gestión Escolar en Colegio Municipal de la VI Región. Santiago. Chile.
- Callomamani, R, (2013) La supervisión pedagógica y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa n° 7035 de San Juan de Miraflores. Lima. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Falcón, M (2009). Fortaleciendo capacidades para la mejora de la práctica docente. Una experiencia del Programa de Educación para Desarrollo. Lima Asociación Solaris Perú.
- Feijo, P (2010) El liderazgo en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje. IBAI Pedagogía y Formación. Bizkai.
- Freire, S. (2014). El rol del director en la Escuela: El liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. Avances de Investigación. Educación y Aprendizajes. Lima. Perú.
- Minedu (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuela.* Lima. Minedu
- Minedu (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico.* Fascículo N° 1. Lima. Minedu.

Minedu (2016). *Texto del módulo 2. Planificación escolar. La toma de decisiones informadas*. Lima. Minedu.

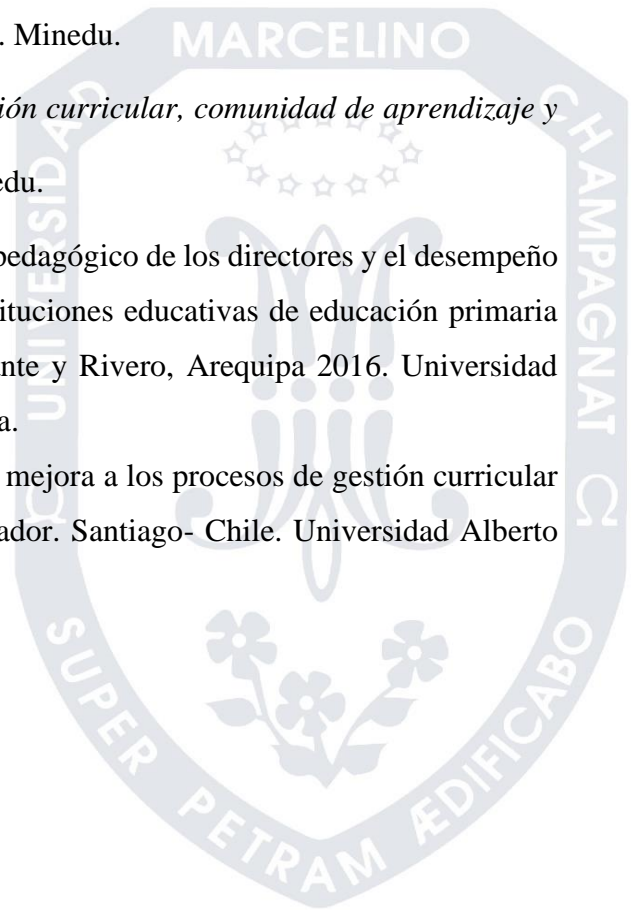
Minedu (2017). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 2. Lima. Minedu.

Minedu (2017). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 3. Lima. Minedu.

Minedu (2017). *Texto del módulo 4. Gestión curricular, comunidad de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Lima. Minedu.

Pacheco Ale, (2016) *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.

Uribe, E (2014). *Análisis y propuestas de mejora a los procesos de gestión curricular del Instituto Politécnico el Sembrador*. Santiago- Chile. Universidad Alberto Hurtado

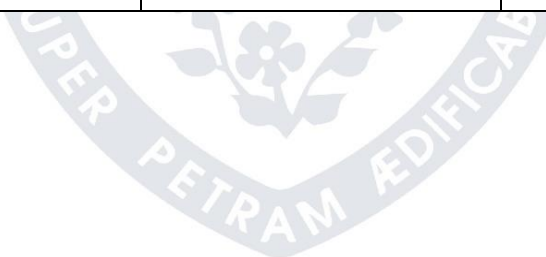


APÉNDICES

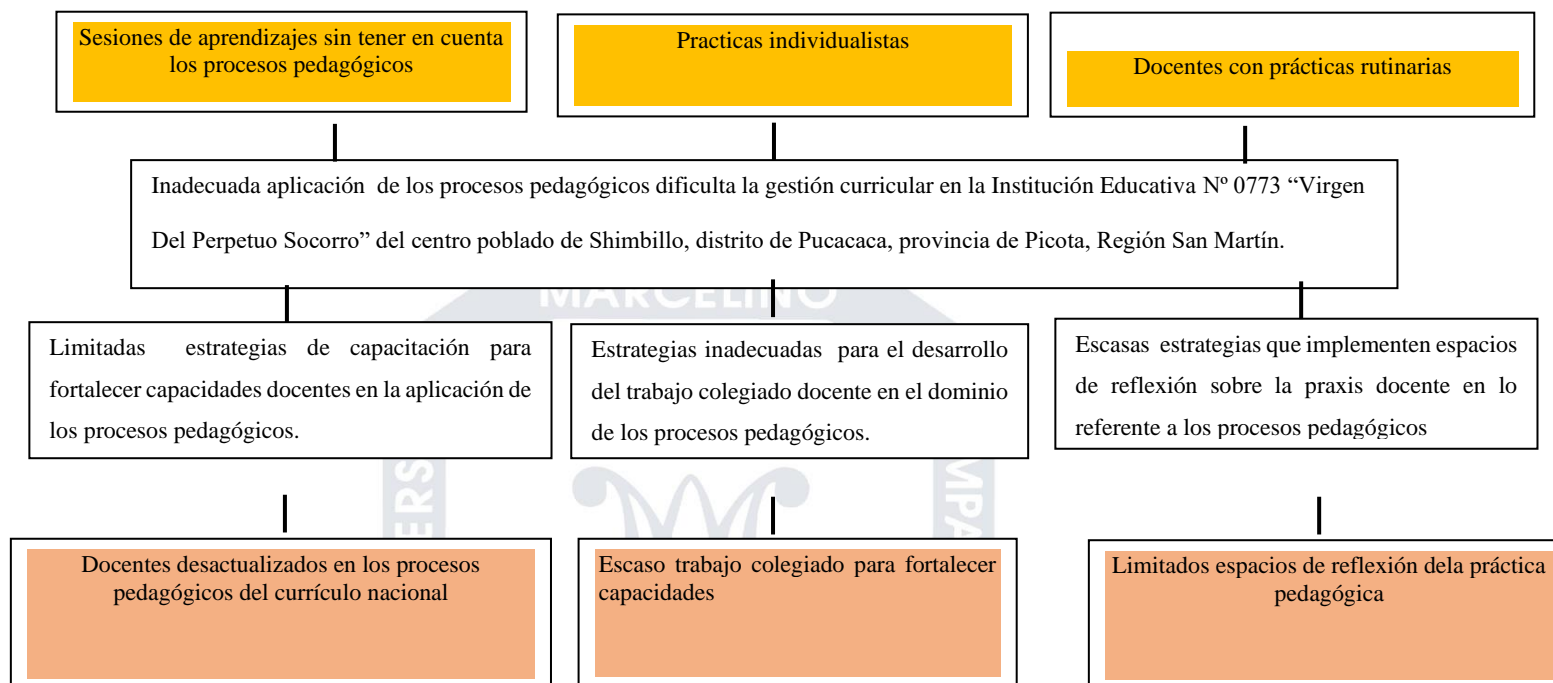
Matriz de consistencia

Título del plan de acción: Plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para mejorar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro” del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, Región San Martín.

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativas de solución	Objetivo General	Objetivos Específicos	Método
La inadecuada aplicación de los procesos pedagógicos que dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro” del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, Región San Martín.	¿De qué manera la adecuada gestión de los procesos pedagógicos facilita la gestión curricular?	Propuesta de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para facilitar la gestión curricular en la institución N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro” del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, Región San Martín.	Diseñar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en procesos pedagógicos para facilitar la gestión curricular en la institución educativa N° 0773 “Virgen Del Perpetuo Socorro” del centro poblado de Shimbillo, distrito de Pucacaca, provincia de Picota, Región San Martín.	OE1 Plantear estrategias de capacitación para fortalecer capacidades docentes en la aplicación de los procesos pedagógicos. OE2 Planear estrategias para el desarrollo del trabajo colegiado docente para fortalecer el dominio de los procesos pedagógicos. O. E.3 Proponer estrategias que implementen espacios de reflexión sobre la praxis docente en lo referente a los procesos pedagógicos	Enfoque: cualitativo Tipo: Aplicada Diseño: Investigación acción participativa Técnica: La entrevista Instrumentos: guía de entrevista

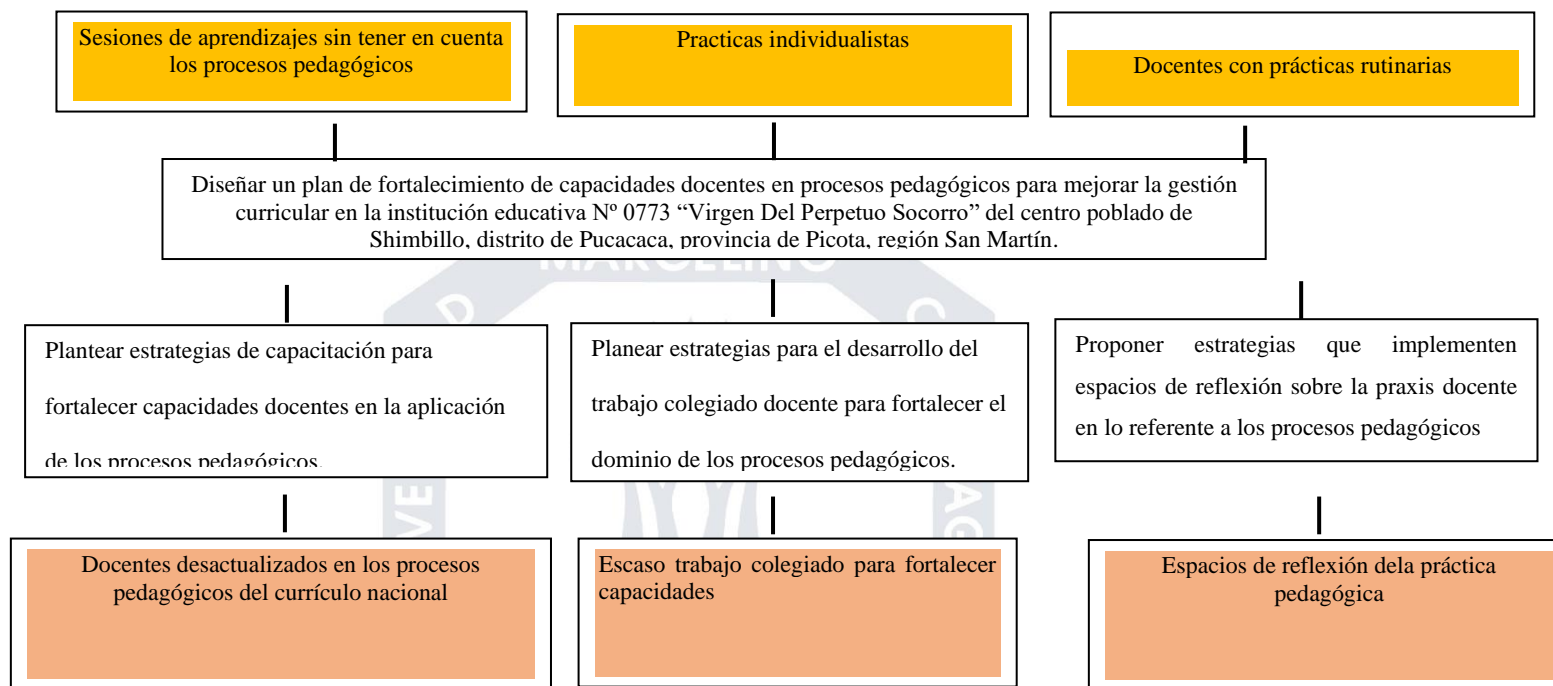


Apéndice 2 Árbol de problemas.



Apéndice 3

Árbol de objetivos



APENDICE D:

FICHA DE ENTREVISTA

INDICACIONES: Estimado Docente a continuación se te presenta unas preguntas para ser respondidos. Las respuestas nos servirán para implementar el Plan de Acción para el Fortalecimiento de Capacidades del Desempeño Docente.

PREGUNTAS:

¿Qué entiendes por procesos pedagógicos?

¿Crees que es importante conocer los procesos pedagógicos para desarrollar en una Sesión de Aprendizaje?, ¿Por qué?

¿De qué manera el trabajo colegiado te ayuda a fortalecer tus capacidades docentes?

¿Qué diferencia encuentras entre los procesos pedagógicos y los procesos didácticos?

¿Participas en los espacios de reflexión sobre tu práctica pedagógica?

GRACIAS

APENDICE F:

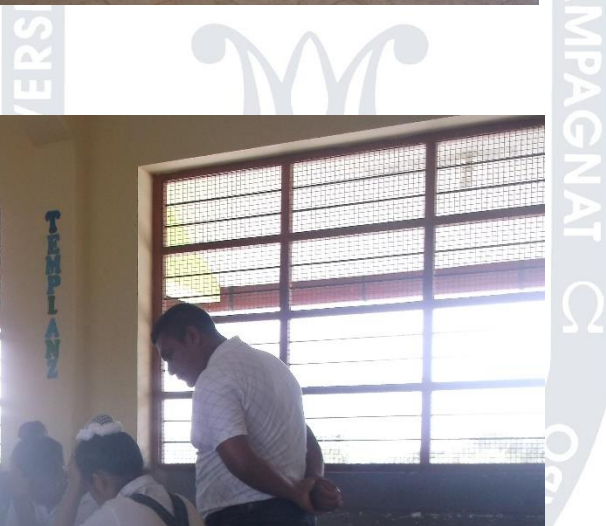
EVIDENCIA DE LAS ACCIONES REALIZADAS

**REALIZANDO EL MONITOREO PARA COMPROBAR LA APLICACIÓN DE
LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS AL DOCENTE DE C.T.A.**



*

**REALIZANDO EL MONITOREO PARA COMPROBAR LA APLICACIÓN DE
LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS AL DOCENTE DE E.P.T.**



JORNADA DE REFLEXION SOBRE LOS PROCESOS PEDAGÓGICOS

