



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**GESTIÓN CURRICULAR EN LA FORMACIÓN CONTINUA DE
LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTA RITA
DE SIGUAS DEL DISTRITO DE SANTA RITA DE SIGUAS –
AREQUIPA**

AUTOR: Magda Lady Delgadillo Medina

ASESOR: Olga Lidia Aroquipa Apaza

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

Arequipa – Arequipa Norte diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A mi madre, el ser más tierno y sublime;
quien es luz, sabiduría y amor infinito.

A mis hermanas y hermano, sobrinos y
sobrinas; cuñados y cuñada que son mi
soporte, mi fuerza y seguridad plena.

A mis amigos y amigas que
desinteresadamente me ayudaron y dieron
el ánimo para lograr el objetivo.

ÍNDICE

Resumen	
Presentación	
	Pág.
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema	8
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	10
1.3 Formulación del problema.....	14
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	15
1.5 Justificación.....	18
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	19
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	19
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	23
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	26
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación.....	35
3.2 Diseño de investigación.....	36
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción.....	39
4.1.1 Objetivos.....	40
4.1.2 Participantes.....	40
4.1.3 Acciones.....	41
4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	45
4.1.5 Recursos humanos y materiales.....	46
4.1.6 Presupuesto.....	47
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	52
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación.....	59

4.4 Validación de la propuesta.....	64
4.4.1 Resultados de validación.....	64

Referencias

Apéndices

Matriz de consistencia

Árbol de problemas

Árbol de Objetivos

Instrumentos

Evidencias de las acciones realizadas

RESUMEN

El presente plan de acción surge como motivación para promover los cambios necesarios de nuestra institución, y sea la líder en el distrito, se ha denominado “Gestión curricular en la formación continua de los docentes de la institución educativa “Santa Rita de Siguan” del distrito de Santa Rita de Siguan – Arequipa”; el objetivo es fortalecer una adecuada gestión curricular en la formación continua en los docentes de la institución ejerciendo el liderazgo directivo y planificando acciones pertinentes con el apoyo de especialistas e involucrar a toda la plana docente.

El plan de acción que se presenta está en base a la metodología de investigación cualitativa de tipo aplicada, cuyo diseño es de la investigación acción; la misma que identifica un hecho con la participación activa de los actores educativos quienes deben generar el cambio a partir de la construcción del conocimiento y de ese modo se dé sostenibilidad a dicha propuesta. El instrumento es de: observación, con un cuaderno de campo para registrar acciones de los participantes, la encuesta consiste en la aplicación de un cuestionario para tomar información de los involucrados, apreciaciones del plan de acción y los efectos que estos van produciendo y la entrevista con una ficha estructurada permitirá conocer apreciaciones de los docentes, estudiantes y padres de familia.

El compromiso del directivo para asistir técnica y sistemáticamente en el desempeño y la formación del docente; la metodología será de vital importancia, puesto que los mismos docentes a través de su responsabilidad, organización y motivación construirán las estrategias pertinentes a ser brindadas a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje. Finalmente podemos garantizar que este plan de acción nos conducirá a un alto rendimiento escolar y a una armoniosa convivencia entre los agentes educativos.

Palabras claves: Curricular; convivencia; formación; gestión; líder.

PRESENTACIÓN

¿El involucramiento de los docentes en el plan de fortalecimiento traerá consigo la mejora de los aprendizajes? El objetivo propuesto es fortalecer una adecuada gestión curricular en la formación continua en los docentes de la institución educativa “Santa Rita de Siguan”, del distrito de Santa Rita de Siguan – Arequipa.

El plan de acción tiene el propósito de generar un alto rendimiento escolar y una armoniosa convivencia entre los agentes educativos de acuerdo a la problemática se ha planteado los objetivos específicos, primero: Optimizar el desempeño profesional de los docentes con énfasis en el monitoreo, acompañamiento y evaluación docente. Segundo: Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos. Tercero: Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales. Desarrollándose de marzo a noviembre del 2019 en el distrito de Santa Rita de Siguan – Arequipa. El interés que dio lugar al presente trabajo es para superar la problemática del bajo rendimiento escolar por la práctica pedagógica tradicional poco motivante, para revertir se plantea el plan de fortalecimiento docente. Se concretizará con la metodología de investigación cualitativa de tipo aplicada, cuyo diseño es de la investigación acción; la misma que identifica un hecho con la participación activa de los actores educativos quienes deben generar el cambio a partir de la construcción del conocimiento científico y de ese modo se dé sostenibilidad a la propuesta.

La presente investigación está organizada por el Capítulo I: Identificación del problema, Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores, Capítulo III: Método, Capítulo IV: Propuesta del Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

El Capítulo I: se refiere a la identificación del problema donde se refleja las debilidades para superarlas y las motivaciones para mejorar el perfil directivo y docente que conllevan a elevar los resultados de los aprendizajes en lo estudiantes.

El Capítulo II: se describe los referentes conceptuales y experiencias anteriores con las que se fundamente el plan de acción.

En el Capítulo III: se realiza el método de investigación cualitativa de tipo aplicada, cuyo diseño es de la investigación acción a través de la cual deberá generar el cambio a partir de la construcción del conocimiento científico.

Capítulo IV: se establece la propuesta del Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación, fortalecimiento de las capacidades docentes considerando las dimensiones como: Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación; planificación curricular y clima escolar propuestos a través de los módulos de la segunda especialidad que se concretizarán mediante acciones como la implementación de jornada de sensibilización, trabajo colegiado, talleres, Confraternidad deportiva en fechas de homenajes, reuniones de compartir, evaluación de proyectos de aprendizaje y reconocimiento .

El trabajo concluye con la bibliografía y los aprendices utilizados para la presente investigación han servido para dar fundamento científico y orientador para el desarrollo de los diferentes capítulos e implementar acciones pertinentes para solución de la problemática.

La autora del presente plan de acción tiene alto interés de implementar la alternativa de solución propuesta en la I.E. Secundaria “Santa Rita de Siguan” para elevar el profesionalismo docente y en consecuencia los resultados positivos en el rendimiento escolar de los estudiantes.

Los actores educativos son los promotores de generar la transformación permanente en el proceso pedagógico de las instituciones, por lo que, sólo docentes por vocación, motivados en el desarrollo integral de los estudiantes serán los que prendan el motor del cambio.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La I.E. “Santa Rita de Sigwas” se encuentra ubicada en el A.H. Augusto Gilardi, provincia y región de Arequipa; en la calle Ciro Alegría s/n del distrito Santa Rita de Sigwas, situada a la altura del Kilómetro 931 de la Panamericana Sur.

Esta zona fue impulsada por un grupo de colonos para dar lugar a la irrigación y en consecuencia a la ganadería, agricultura, y agro-exportación, todo ello ha permitido el desarrollo de las familias de inmigrantes que llegan por mejores condiciones de vida; presentan escaso nivel de estudios por lo que se desenvuelven como obreros. La población es rica culturalmente, pues han hecho una mixtura de costumbres que practican en sus diversas fechas festivas. Ante las oportunidades que la zona presenta, la demanda educativa sería impulsar el emprendimiento escolar a través del área de Educación para el Trabajo y el desarrollo de talleres que permitan alcanzar competencias en relación a las fortalezas del medio para que puedan generar su propia empresa y/o negocio.

La institución es el primer centro de estudios secundarios que funciona desde hace 36 años; ahora bajo el modelo de Jornada Escolar Completa, atiende a 448 estudiantes que están distribuidos en 14 secciones las que presentan una buena infraestructura y adecuado mobiliario, aunque hay presencia de hacinamiento en algunas secciones; adicionalmente se cuenta con tres aulas funcionales equipadas con material tecnológico, un laboratorio, un centro de cómputo incompleto con escasa cobertura de Internet, una Sala de Usos Múltiples, un tópic, un departamento de psicología y un taller de panadería adaptado provisionalmente.

La I.E. cuenta con una directora, con estudios de post grado y actualmente estudiando una segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico por parte del Ministerio de Educación en convenio con la Universidad Marcelino Champagnat para

fortalecer su rol, 30 docentes entre los que se encuentra el equipo directivo con el cargo de coordinadores pedagógicos y de tutoría, apoyan por función en el monitoreo y acompañamiento, han recibido un tardío y escaso fortalecimiento de parte de la directora, disponen de poco tiempo al igual que la mayoría de docentes, porque se trasladan diariamente hasta la ciudad de Arequipa, en su mayoría presentan una actitud muy positiva con exceso de confianza, por tanto las orientaciones que se les brinda es poco estimada, optando generalmente por el facilismo; también hay docentes resistentes al cambio con actitudes de desagrado a la presencia del monitoreo y acompañamiento por los coordinadores, problemática que se debe superar con amplias reuniones de sensibilización que conlleve al cambio de actitud y puedan brindar una adecuada educación a los estudiantes quienes necesitan del involucramiento íntegro de los docentes, ya que la mayoría son tímidos por algunas carencias como el divorcio de los padres, la escasa presencia en el hogar de estos por su trabajo, también en su mayoría son dóciles para alcanzar metas que se les propone, sólo falta articular una práctica docente adecuada y así elevar y mejorar los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

Los padres de familia están organizados en la Asociación de Padres de Familia, en este caso el apoyo depende de la actitud del Presidente algunos son decididos y emprendedores otros como la actual que no se ciñe a los acuerdos, ni necesidades educativas institucionales, no obstante la mayoría son emprendedores, apoyan decididamente participan con responsabilidad en las comisiones de CONEI, Mantenimiento, Comités de aula y de ese modo favorecen y permiten el logro de los aprendizajes de sus menores hijos.

Las fortalezas radican en la Dirección que presenta un alto compromiso de generar los cambios para un desarrollo pedagógico idóneo, centralizada en los dominios del Marco del Buen desempeño Directivo para propiciar las condiciones para la mejora de los aprendizajes y dar las orientaciones debidas en los procesos pedagógicos, permitiendo el involucramiento de todos los docentes fortaleza que están en permanente capacitación con maestrías, entre otros cursos y aprovechando de los recursos con que nuestra institución como las aulas regularmente equipadas con las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la Educación para lograr los compromisos de gestión escolar priorizando el progreso anual de los estudiantes desde la práctica adecuada del monitoreo

y acompañamiento en base a una convivencia escolar óptima que genere un buen clima en el aula, esta constante va a permitir desde el hábito del desarrollo de la planificación curricular hasta el ejercicio pedagógico adecuado con ello se deben alcanzar las metas institucionales del logro de resultados de los estudiantes, para ello se plantea la propuesta de un modelo de formación continua para los docentes a partir del conocimiento y manejo del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, la planificación curricular, y el clima escolar, orientados fundamentalmente hacia la mejora de los logros de aprendizaje.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

La problemática consignada en el presente trabajo nace del análisis de diversas fuentes de información como: actas, fichas de acompañamiento, cuadernos de campo, registros de los cuadernos de tutoría, la organización del trabajo colegiado, así tenemos que durante el año 2017 ante los resultados evaluación de los estudiantes evidenciados en las actas finales, refleja el problema del bajo rendimiento escolar en todas las áreas y grados educativos, producto del inadecuado monitoreo y acompañamiento al docente en su práctica pedagógica al registrar más apreciaciones que evidencias, por otro lado una práctica docente que no se encuentra centrada en una planificación pertinente a las necesidades e intereses de los estudiantes, las cuales son copias de la plataforma de Jornada Escolar Completa (PERÚEDUCA), así también hay presencia de docentes poco identificados que no asisten a jornadas pedagógicas donde se toman acuerdos para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, se suma a ello la ausencia de planes de fortalecimiento al desempeño docente, por lo que persiste en ellos una práctica pedagógica rutinaria, sin expectativa de cambios y avances sustantivos; por todo lo descrito es notorio que hay una limitada gestión curricular en la formación continua a los docentes que impide el logro de aprendizaje de los estudiantes.

Como ejemplo se aprecia a continuación las actas finales de evaluación de los años lectivos 2015, 2016, 2017 que se presentan en la Tabla N° 1, la que refleja que nuestra institución presenta un grueso número de estudiantes con bajos promedios, así en el 2015 se encuentra en este nivel el 65% de los estudiantes, en el 2016 el 51% y el 2017 el 43%, que aunque ha ido disminuyendo el porcentaje de promedios bajos de 14 y 8 puntos

porcentuales entre los últimos años, es notorio que aún falta por superar muchísimo, pretendiéndose que con el presente trabajo se obtengan mejores resultados.

Tabla N° 01

Estadística de actas de evaluación de los años 2015, 2016, 2017

RESULTADOS	2015	2016	2017
Logro destacado	0.87%	0.40%	0.85%
Logro Previsto	33.69%	48.87%	56.62%
Logro Proceso	62%	50,10%	41.66%
Logro inicio	3%	0.61%	0.85%

El diagnóstico obtenido a través de la técnica del árbol de problemas nos ha permitido identificar y focalizar la problemática de la limitada gestión curricular en la formación continua de los docentes en el logro de aprendizaje de los estudiantes en la institución educativa “Santa Rita de Siguan” lo que ha generado el bajo rendimiento escolar por la presencia de una práctica pedagógica rutinaria, planificación curricular descontextualizada y escasa tolerancia ante opiniones divergentes; en función a ello se debe reorientar el trabajo del equipo directivo y docente para superar y revertir los resultados hacia un alto rendimiento escolar en base al Marco del Buen Desempeño Docente, Marco del Buen Desempeño Directivo para alcanzar las competencias diversas como la de liderar la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de Aprendizaje, así también se está considerando toda normatividad vigente con lo que se debe lograr el predominio de una práctica pedagógica activa y transformadora, planificación curricular contextualizada y evidencia de tolerancia ante opiniones divergentes planificando la formación permanente de los docentes con el trabajo colaborativo, cumpliendo así parte de los compromisos de gestión escolar que están directamente relacionados con el presente trabajo.

Se ha observado como primera causa la inadecuada implementación del monitoreo y acompañamiento a la práctica docente; situación que se vincula al factor causal de factores de formación y profesionalización comprendiendo la actualización, formación

de post-grado, formación en el trabajo, a distancia, formación permanente, trabajo colaborativo, causa que trae como efecto Predominio de una práctica pedagógica rutinaria

La segunda causa está referida a la inadecuada gestión de la planificación curricular, situación que se vincula al factor causal de factores de métodos y procesos comprendiendo en este factor la didáctica especial y general, guías de lectura, técnicas de planificación curricular en la institución educativa, metodología de proyectos, carrera docente, tutorías, el efecto que genera es la Planificación curricular descontextualizada

La tercera causa está referida a la inadecuada gestión del clima escolar que afecta a todo lo que sucede en la institución, y se vincula al factor causal de factores de formación y profesionalización comprendiendo la actualización, formación de post-grado, formación en el trabajo, a distancia, formación permanente, trabajo colaborativo, causa que trae como efecto la escasa tolerancia ante opiniones divergentes.

Los resultados cuantitativos de la problemática, según las dimensiones, a opinión de los docentes entrevistados son: respecto al monitoreo, acompañamiento y evaluación; el 90% de docentes expresa. Referente a la gestión curricular, el 86% de los docentes expresa que la gestión de la planificación curricular no es pertinente, hay una y limitada unificación de los documentos curriculares: planes curriculares anuales, unidades, y sesiones; hay presencia de una inadecuada direccionalidad y desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos en la sesión de aprendizaje y no existe una atención de actualización permanente y secuencias en el proceso de planificación. Respecto a la gestión del clima escolar, el 60% de docentes expresa que hay escasos talleres de fortalecimiento de habilidades interpersonales. No se da espacios de confraternidad solo entre docentes, el interés personal por cada docente es escaso; y hay limitados estímulos institucionales.

Los resultados cualitativos de la situación problemática son: la inadecuada implementación del monitoreo y acompañamiento a la práctica docente; esta causa está relacionada con la gestión del monitoreo, acompañamiento y evaluación considerada en las dimensiones de gestión escolar de los módulos formativos de la segunda especialización; así también con la dimensión de establecimiento de metas y expectativas de Viviane Robinson donde propone caminar hacia una meta conocida y consensuada

por todos los actores educativos partiendo de las demandas institucionales; del mismo modo se relaciona con la dimensión de planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en la que considera la reflexión del líder pedagógico con el personal sobre la enseñanza, luego retroalimentar a los docentes en su práctica en aula basándose en la observación de las sesiones de aprendizaje, porque se ha venido priorizando la labor administrativa, por otro lado no contar con docentes fortalecidos, asimismo las barreras puestas por los docentes en su temor a ser evaluados, esto genera que los docentes planifiquen y programen su trabajo sin apoyo técnico, propiciando aprendizajes poco significativos para los estudiantes; por ello se ha considerado desarrollar acciones como la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes acorde a las necesidades de profesionalismo de los miembros del equipo directivo, y para gestionar el cambio se han propuesto actividades como la implementación de jornadas de sensibilización y análisis del Marco del Buen Desempeño Docente y la implementación del trabajo colegiado para la elaboración y socialización de un plan de monitoreo y acompañamiento consensuado, que conlleven a orientar una práctica pedagógica pertinente considerando también los compromisos de gestión escolar para su correcta ejecución en busca de mejores resultados de la práctica docente.

En cuanto a la segunda causa de la inadecuada gestión de la planificación curricular, esto se evidencia por el escaso dominio de estrategias de planificación de sus planes curriculares anuales, unidades y sesiones de aprendizaje, el desinterés por mejorar su práctica pedagógica traen como consecuencia que los docentes bajen las programaciones de la plataforma virtual del portal PERUEDUCA para instituciones de Jornada Escolar Completa evidenciándose la descontextualización; está relacionada con las competencias que debe desarrollar el directivo de conducir la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos orientando hacia el logro de metas, así también con la dimensión de gestión escolar de los módulos formativos de la segunda especialidad referida a gestión curricular sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje que está orientada al logro de los aprendizajes, por otro lado esta se relaciona con las dimensiones de Viviane Robinson sobre el planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, que implica revisar el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados; otra de las dimensiones: promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes donde el líder pedagógico

participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes y se convierte en una fuente de orientación a nivel pedagógico; ante estas debilidades referidas líneas arriba se han planteado ejecutar acciones como la implementación de trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje.

Respecto a la inadecuada gestión del clima escolar que afecta a todo lo que sucede en la institución, tenemos la presencia de docentes con caracteres difíciles, poco tolerantes ante opiniones divergentes, también se ve afectado por el escaso reconocimiento a sus labores y por la influencia de grupos con escasa cultura de buena convivencia y paz integral. Esto genera rompimiento de relaciones interpersonales, escaso trabajo colaborativo y jornadas pedagógicas poco fructíferas a nivel docente, mientras que a nivel estudiantil se puede observar un rechazo a los compromisos escolares, problemática que está relacionada con las dos primeras competencias referidas al clima escolar desde la planificación hasta la participación democrática, competencias que se encuentran en el dominio N°1 gestión de las condiciones del aprendizaje del Marco del Buen desempeño Directivo, por otro lado también está relacionado con el compromiso N° 5 de gestión escolar referida a la gestión de la convivencia escolar, se relaciona con la dimensión de Viviane Robinson sobre garantizar un ambiente seguro y de soporte en el parte que refiere que el directivo dé respaldo y confianza a la labor docente protegiéndolos ante presiones externas de los padres y madres como de políticas; para superar las dificultades descritas líneas arriba se plantean acciones como implementación de talleres sobre calidad de vida y habilidades interpersonales.

1.3 Formulación del problema

El liderazgo directivo debe atender la demanda y problemática institucional, como está establecido en el Marco del Buen Desempeño Directivo, no obstante ello el directivo desarrolla una planificación institucional de cumplimiento a las normas y en consecuencia no consensuada, lo que genera desconocimiento, indiferencia, escaso involucramiento por parte de los docentes, quienes desarrollan una práctica pedagógica rutinaria, sin planificación o con una planificación inadecuada, ni expectativas de competitividad, que

los conduce a un individualismo preponderante sin ninguna presencia del trabajo colaborativo, conllevando en algunas ocasiones a una mala comunicación que genera un clima institucional inapropiado y no conduce como corresponde a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

El Marco del Buen Desempeño Directivo establece como competencias de los directores la promoción y liderazgo en la mejora de la práctica pedagógica de su equipo de docentes así como el acompañamiento sistemático a los procesos pedagógicos con la finalidad de lograr las metas de aprendizaje establecidas, es decir el liderazgo pedagógico del directivo se centra en fortalecer y desarrollar la calidad del docente que se logrará en base a una dinámica de inter aprendizaje, en función de la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica que conduce el docente en el aula. Y, al poner en marcha las actividades planificadas en el presente plan se dará cumplimiento a los objetivos planificados del presente trabajo; así el de Optimizar la implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación docente para mejorar el desempeño profesional de los docentes, considerado en el Dominio 2 la competencia 6 y los desempeños 20, 21; luego el de Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos, considerado en el dominio 2 competencia 6 y el desempeño 18; por último el de Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales, que está enmarcado en el Dominio 2 competencia 5 desempeño 16, todo en el Marco del Buen Desempeño Directivo.

Dentro de este marco de situaciones presentadas líneas arriba, el plan de acción que se pretende implementar en nuestra institución educativa está orientado desde la “limitada gestión curricular en la formación continua a los docentes en el logro del aprendizaje de los estudiantes en la I.E “Santa Rita de Sigvas” del distrito de Santa Rita de Sigvas, Provincia y Región Arequipa la que será atendida en al año siguiente.

De lo expuesto anteriormente, el problema identificado queda delimitado bajo los siguientes términos ¿cómo contribuir a una adecuada gestión curricular en la formación continua en los docentes de la Institución Educativa “Santa Rita de Sigvas” de la provincia y región de Arequipa?

La resolución del problema se desarrolla de modo pertinente, ya que se cuenta con el directivo que está fortalecido en su rol pedagógico y empoderado del Marco del Buen Desempeño Directivo para ejercer su rol en gestión curricular de la institución, asimismo cuenta con docentes con actitud positiva, la que se va a rescatar para conducirla hacia el involucramiento en las actividades y el logro las metas institucionales establecidas en el PEI, también se cuenta con los padres de familia emprendedores que apuestan por la educación de sus hijos y con las instituciones aliadas que dan soporte a la institución para su desarrollo. Tenemos las condiciones de infraestructura, mobiliario y equipos tecnológicos en muy buen estado para el desarrollo curricular lo que significa que las actividades planificadas se ejecutarán sin obstáculo.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Se ha determinado como alternativa más pertinente y viable de la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes para el desarrollo del Plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, la gestión curricular y el clima escolar y de ese modo fortalecer una adecuada gestión curricular en la formación continua en los docentes, cuya finalidad es alcanzar el logro de aprendizajes y la calidad del desempeño docente en la I.E. Santa Rita de Siguas. La elección se realiza teniendo en cuenta los objetivos específicos, las condiciones y motivaciones de los docentes para revertir el problema identificado y señalado líneas arriba.

Tabla N° 02

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	ACCIONES
Inadecuada implementación del monitoreo y	Optimizar la implementación del monitoreo,	Monitoreo, acompañamiento y evaluación	1.1 Implementación de jornadas de sensibilización y análisis del Marco del Buen Desempeño Docente

acompañamiento a la práctica docente	acompañamiento y evaluación docente para mejorar el desempeño profesional de los docentes		1.2 Implementación del trabajo colegiado para la elaboración y socialización de un plan de monitoreo y acompañamiento consensuado.
Inadecuada gestión de la planificación curricular	Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos.	Gestión curricular	2.1 La implementación de trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje.
Inadecuada gestión del clima escolar	Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales.	Gestión del clima escolar	3.1 Implementación de talleres sobre calidad de vida y habilidades interpersonales.

Los resultados anuales de los aprendizajes de los estudiantes evidenciados en las actas de evaluación tanto en comunicación como en matemática muestran la preponderancia de bajos promedios, a pesar que han sido las áreas más atendidas con el apoyo de coordinadores internos y externos quienes han estado enfocados en la mejora de la práctica pedagógica, ello no es distinto en las demás áreas, es decir que la necesidad de potenciar las habilidades, capacidades y competencias pedagógicas en los docentes es general, por ello a través del presente plan de acción sobre la gestión curricular en la formación continua de los docentes se pretende atender y mejorar el desempeño de los docentes.

Así también se han propuesto acciones para cada dimensión focalizada, considerando que el fortalecimiento en la formación continua debe ser permanente y eficaz en primer lugar se ha focalizado la dimensión del monitoreo, acompañamiento y evaluación porque las actividades que se generen en la práctica van a evidenciar las fortalezas y debilidades de la práctica docente, por ello todos deben estar convencidos que el acompañamiento es una ayuda hacia la mejora de la práctica pedagógica, y erradicar el preconcepto que sea sancionador, desaprobatorio y negativo para el ejercicio docente, por ello se parte con jornadas de sensibilización, desarrollo del plan de monitoreo consensuado donde todos planifican las actividades y el cronograma, no es una parte aislada de dirección y

coordinadores, por el contrario todos están involucrados para perseguir un solo objetivo que es la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

La dimensión seleccionada también de la gestión curricular está centrada en el desarrollo pertinente de la planificación curricular, ya que la improvisación la copia descontextualizada conlleva a la postergación de buenos resultados en el rendimiento escolar, ya que para generar el interés, la motivación en los estudiantes deber partirse de sus necesidades y mover todo el proceso pedagógico para generar los aprendizajes esperados, por ello las acciones están centradas en la planificación de todos los documentos mediante talleres y trabajo colegiado que van a servir para cristalizar las actividades pedagógicas en el aula.

Finalmente para lograr el éxito en toda actividad debemos aprender a convivir con nuestras diferencias, por tal razón se ha tomado en cuenta la dimensión del clima escolar con talleres y de ese modo generar el fortalecimiento en las habilidades interpersonales, que estas crezcan en el actuar cotidiano para sumar esfuerzos en todo momento, así también se propone el aprovechamiento de fechas para compartir actividades de esparcimiento como las deportivas donde todos los agentes educativos institucionales entren en contacto amical; así también se está priorizando el reconocimiento a la persona en el aspecto personal aprovechando su onomástico y laboral por el destacamento en el desarrollo de proyectos en favor de los aprendizajes de los estudiantes.

1.3 Justificación

La propuesta del presente plan de acción tiene gran significación, ya que va a permitir el fortalecimiento de una adecuada gestión curricular en la formación continua en los docentes a través de la realización de los procesos de monitoreo, acompañamiento y evaluación docente, como la gestión curricular y el clima escolar; esto traerá como impacto en la comunidad educativa la participación activa y el compromiso de los docentes por mejorar su desempeño en favor de los estudiantes, que son la razón de ser del sistema educativo y de la comunidad de Santa Rita de Sigvas, será fácil percibir la identificación institucional del personal lo que generará una imagen institucional de alta

aprobación por las personas de la localidad y surgimiento de una mayor demanda educativa.

Por otro lado la ejecución de este plan de acción traerá consigo el compromiso del directivo para asistir técnica y sistemáticamente en el desempeño y la formación continua del docente para la mejora de su práctica; asimismo la metodología a desarrollar será de vital importancia, puesto que serán los mismos docentes quienes a través de su responsabilidad, organización y motivación construirán las estrategias más pertinentes y adecuadas a ser brindadas a los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El presente plan de acción será comprendido en el Proyecto Educativo Institucional difundido a los actores educativos para involucrarlos activamente en su desarrollo lo que nos conducirá a un alto rendimiento escolar y a una armoniosa convivencia entre los agentes educativos.

Nuestro Plan de acción va a conducir hacia el logro compromisos de gestión escolar como progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa, acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa y la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa que atienden a los objetivos estratégicos planteados en el Proyecto Educativo Nacional al 2021 de nuestro país.

Presenta un carácter innovador para el logro de los aprendizajes de los docentes y por ende en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

El Estado peruano, a través del Ministerio de Educación viene implementando una serie de políticas, programas y proyectos dirigidos a producir cambios en el paradigma educativo que se da en el interior de las instituciones educativas. Muchos de estos proyectos no han tenido mucho eco, pues éstas políticas no han sido bien recibidas por los docentes a nivel nacional; sin embargo, esto no quiere decir que tampoco existe el interés y la predisposición de algunos docentes de ser parte de estos cambios y reformas educativas.

En tal sentido, existe algunos estudio referidos a la gestión educativa, visualizada como la actividad profesional tendiente a establecer los objetivos y medios de su realización, a precisar la organización de sistemas, a elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal (Remetería, 2008, p. 1); y en este caso es de interés abordar estudios sobre el monitoreo, acompañamiento y evaluación docente, la gestión en la planificación curricular, y la gestión del clima escolar.

El presente plan de acción tiene relación con muchos otros trabajos de investigación nacionales relacionados a las dimensiones, en esta oportunidad señalaremos algunos de ellos.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Hanco (2015) en su tesis titulada Estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desarrollo institucional en el I.E.S.T.P. Valle de Tambo, distrito de Cocachacra, provincia de Islay, departamento de Arequipa -2015; plantea como objetivo general diseñar y proponer estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desarrollo institucional en la

I.E.S.T.P. Valle de Tambo; plantea como alternativa de solución el trabajo en equipo basado en la teoría de fijación de metas de Locke y la teoría del desarrollo organizacional de Chiavenato. En este trabajo de investigación utilizó como técnica de investigación la entrevista y su instrumento fue el cuestionario; finalmente concluye mencionando que un 62% de docentes planifican objetivos que pretenden lograr para mejorar el desarrollo institucional, así mismo cumplen con funciones encomendadas por la dirección, que los líderes nunca realizan la evaluación pertinente en el desarrollo de las actividades; sin embargo consideran que la aplicación de las estrategias de trabajo en equipo logrará mejorar el desarrollo institucional.

De lo expuesto por Hanco, podemos sostener sin lugar a equivocarnos, que el trabajo en equipo es una estrategia necesaria e imprescindible que se debe aplicar en las instituciones educativas y en cualquier otra, pues están orientadas no sólo al mejoramiento profesional sino sobre todo a logro de objetivos institucionales. En el caso nuestro, se busca construir un plan de implementación de trabajo colegiado en nuestra institución educativa del nivel secundario “Santa Rita de Sigvas” ya que el trabajo que desarrollan los docentes es individualista, no centrada en las necesidades e intereses de los estudiantes; muestran un deficiente planificación de las competencias, capacidades y desempeño de los contenidos temáticos; pero sobre todo, su falta de identificación a los objetivos y metas de logros de aprendizaje institucional contenidos en nuestros documentos de gestión escolar como el PCI y el PAT; por ello, la responsabilidad del directivo como líder pedagógico es reorientar el trabajo y desempeño del docente en un proceso de formación continua a través del trabajo colegiado y colaborativo a fin de poner a disposición de todos los actores educativos las experiencias pedagógicas que tienen y que pueden ser compartidas a fin de atender también sus debilidades y que coadyuvaran en el logro de aprendizajes de los estudiantes de dicho nivel.

Munayco (2014) en su informe final de investigación Desempeño docente en aula y rendimiento académico en estudiantes de la institución educativa integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis, Lima; presenta como objetivo general determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico. Este estudio corresponde al tipo de investigación básica, con diseño no experimental, Transversal- Correlacional; con una población conformada por estudiantes del VII ciclo de EBR que en total suman 15 sujetos;

por lo que, la muestra fue idéntica a la población, utilizándose un muestreo de tipo censal, no probabilístico y recolectando datos a través de la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario para la variable desempeño docente y el análisis documental para la variable rendimiento académico~ el cuestionario constituido por 20 ítems. Para el procesamiento de los datos obtenidos se utilizó el software estadístico SPSS 21.0 con la prueba de correlación de Spearman para conocer la relación entre marco del buen desempeño directivo y gestión de los aprendizajes, indica que el valor de $P = ,001$ resulta menor al de $P = ,05$; y el valor de $\rho = ,973$; los cuales permitieron rechazar la hipótesis nula asumiendo que existe relación directa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en estudiantes de la institución educativa integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis, Lima.

Dado que se han encontrado relaciones importantes por lo expuesto por Munayco con nuestro trabajo de investigación, podemos sostener que la relación desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes es tan estrecha y de gran impacto en el producto que esperan obtener los padres y la sociedad al final de cada año escolar. Por ello creemos que el rol del directivo es vital en esta relación, pues sin su intervención no habrá mejora en los logros de aprendizaje de los estudiantes que es lo más valioso; pero, si esto no se contrasta con la calidad del trabajo docente esto no se lograra. En tal sentido, no solo es desarrollar talleres de capacitación, jornadas de reflexión, monitorear la práctica pedagógica, etc., si no se involucra a los actores a trabajar de manera colegiada donde se pongan en conocimientos sus fortalezas y experiencias profesionales y que les permita compartir de manera colaborativa estas experiencias para atender las necesidades que les falta mejorar por un lado; por otro lado, cumplir con los objetivos y metas institucionales y lo que las políticas exigen de los docentes en su desempeño diario en aula con los estudiantes a su cargo. Por ello creemos que es necesario implementar planes conducentes al trabajo colegiado fortaleciendo las relaciones interpersonales y sobre todo creando y fortaleciendo una cultura evaluativa desde un monitoreo reflexivo, participativo desde la luz del MBD Docente y del MBD Directivo.

Areche (2013) en su trabajo de investigación titulada La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga –Ayacucho 2011; cuyo

objetivo general es determinar la asociación entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia de las estudiantes del 3°, 4° y 5° del Colegio María Auxiliadora de Ayacucho 2011. Se aplicó la técnica de la encuesta, a 145 padres de familia y 21 docentes que conforman la muestra, y se usó como instrumento el cuestionario estructurado por ítems en escala Likert.

Los resultados arrojaron la existencia de una asociación significativa entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo ($r=77.4\%$, $\chi^2=126.546$; $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$; Inercia = 72.2%). Además cabe resaltar que la dimensión de la gestión institucional más asociada a la calidad de servicio educativo resultó ser el liderazgo ($r=97.1\%$; $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$). Si bien es cierto los resultados encontrados muestran un alto nivel tanto en la gestión institucional ($p=76.5\%$;) como en la calidad de servicio educativo ($p=71.1\%$), es de notar que el 29.66% de los padres de familia opinan que el nivel de la organización del Colegio María Auxiliadora de Ayacucho es bajo, siendo este uno de los puntos sensibles a tocar en la toma de decisiones. Constatamos que el equipo directivo posee un liderazgo, que debe continuar dando respuesta a las necesidades de los miembros de la comunidad educativa, estableciendo una relación ético- moral; debe fortalecer la visión de la escuela; el compromiso de los otros miembros y de la comunidad, convirtiendo a sus docentes en líderes de la actividad educativa de la que es responsable.

De acuerdo a lo planteado por Areche se puede apreciar la relación con nuestra propuesta de implementar un plan sustentado en el trabajo colegiado a favor de los docentes de la institución educativa Santa Rita de Siguan, la misma que es de responsabilidad del directivo como primer gestor de la calidad del servicio educativo que debe ofertar la institución; pero, este cambio y reorientación no se podrá lograr sin la participación responsable, voluntaria y comprometida de los docentes, pues son estos los que trabajan directamente con los estudiantes, son ellos que en su quehacer pedagógico diario transmiten no solo saberes, sino también desarrollo de capacidades y desempeños que se traducen en competencias para actuar éticamente y con conocimiento en su contexto de manera positiva.

Por ello, y dentro de este marco de ideas, es el docente, agente de cambio, quien tiene que sobreponer el interés común al interés personal y, la única manera de lograrlo es a través de un trabajo compartido, reflexivo, libre, innovador que conlleve a fortalecer,

desarrollar experiencias conjuntas con sus pares en favor de sus estudiantes a través de un clima armonioso y dentro de una cultura formativa mediante un monitoreo, acompañamiento y evaluación permanente de su desempeño.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Es necesario precisar también, que las dimensiones consideradas en nuestro plan de acción han sido tratadas por investigadores de pre y post grado para optar su titulación, tal como los que señalaremos a continuación.

Martínez (2007) en su investigación titulada El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencias de algunas variables personales y de actuación profesional; plantea en sus objetivos d) Fundamentar sobre el desarrollo profesional (factores internos y externos) revisando autores representativos y teorías relacionadas bajo el esquema del trabajo colaborativo como eje principal y; e) crear un modelo para el desarrollo profesional docente que observe estrategias colaborativas que promueva la práctica profesional bajo la óptica de la investigación-acción.

El presente estudio profundiza en el desarrollo profesional de los docentes de secundaria, principalmente en la incidencia de algunas variables internas: actitud y grado de satisfacción; y externas: grado académico y trabajo colaborativo. En este estudio el investigador utilizó la técnica de la entrevista y el uso del cuestionario como instrumento de recojo de información. En sus conclusiones podemos destacar que para que exista un desarrollo profesional, se requiere de una buena actitud ante el trabajo colaborativo; en las escuelas de índice bajo y medio bajo no tiene reuniones de colegiado de manera continua por falta de comunicación de quienes presiden el consejo escolar; el liderazgo del directivo ayuda a que los maestros se sientan en disposición pues percibían apoyo mutuo fomentando entre sí buenas relaciones interpersonales y buen desempeño profesional. La colaboración da paso a la integración de equipos de maestros que desempeñan su rol involucrándose con los demás permitiendo que fluyan valores como el respeto, la empatía y el compromiso.

De lo sustentado por Martínez, podemos sintetizar la relación clara y objetiva con nuestro trabajo de investigación en la medida del rol principal que cumple el directivo en la institución, pues debe ser el principal promotor de la investigación del desempeño docente; es decir, de las necesidades de formación, actualización o perfeccionamiento que requiera para un trabajo de calidad centrado en el trabajo colaborativo y la experiencia profesional; sin duda la actitud (factor interno) y el trabajo colaborativo (factor externo) son los elementos claves del éxito profesional aunado al liderazgo del directivo y del docente; lo uno no funciona sin lo otro, ambos deben caminar juntos y hacia objetivos comunes; es decir el logro de aprendizajes de los estudiantes.

Serrano (2004) en su investigación titulada El trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria; cuyo objetivo central es dar cuenta, a través del método etnográfico, del proceso de trabajo colegiado de los docentes de una escuela primaria. Para lograr el objetivo fue necesario analizar lo que sucedió en las sesiones del trabajo colegiado. Se registraron 11 sesiones, con una frecuencia semanal. Se describieron las intervenciones de los participantes, teniendo principal interés en los resultados que se generaron a partir de dichas sesiones.

Las entrevistas realizadas a los participantes en las sesiones muestran que los docentes perciben el trabajo colegiado como un medio útil para su formación, así como para mejorar las relaciones sociales entre los compañeros y ayudarse mutuamente en los problemas que pudieran percibir en el ámbito personal; coinciden que por el hecho de participar en este tipo de trabajo, se obtiene un crecimiento personal, institucional y por extensión para los alumnos y padres de familia; difieren en la manera cómo podría llevarse a cabo este tipo de trabajo en otras instituciones educativas. La investigadora concluye que el trabajo colegiado es una manera viable de capacitación, ya que a través de estas sesiones, los docentes se perciben más integrados y con la confianza de resolver diversas situaciones al sentir el apoyo de sus compañeros, además de mostrarse complacidos al compartir experiencias y los conocimientos adquiridos en los cursos que previamente, alguno de los integrantes había tomado.

Sin lugar a duda, lo expuesto por Serrano, es contundente cuando afirma que a través del trabajo colegiado se fortalece la experiencia docente desde su participación activa en

jornadas de capacitación, por otro lado, el apoyo entre colegas al compartir sus experiencias es otro elemento clave del éxito profesional; pero lo que más garantiza el éxito de este trabajo es la integración basado en un clima de respeto, confianza y ayuda mutua. Esto es lo que precisamente queremos no solo desarrollar en la institución educativa Santa Rita de Siguan, sino institucionalizarlo y sostenerlo en el tiempo, de tal manera que sea nuestro pilar de desarrollo institucional y sirva de piloto para muchas otras instituciones educativas del ámbito del distrito de Majes y de la provincia y región Arequipa.

González & Barba (2014) en su artículo científico titulado Formación permanente y desarrollo de identidad reflexiva del profesorado desde las perspectivas grupal e individual; tiene como objetivo reflejar el modo en que las técnicas presentadas pueden contribuir y favorecer la toma de conciencia e introspección de la propia práctica pedagógica. Centran su estudio en tres conceptos básicos: la importancia de la formación reflexiva del docente a lo largo de la carrera profesional; los principales recursos para desarrollar una formación reflexiva de manera colegiada y; los principales recursos para la formación reflexiva de manera individual. Concluyen en dicha investigación que llevar a cabo una práctica reflexiva sobre la enseñanza implica dar un paso en la profesionalización docente.

De ser un mero aplicador de programas curriculares desde una perspectiva tecnológica y positivista se pasa a valorar al educador como un profesional imbuido de valores, conocimientos, capacidades y destrezas que no sólo pone en práctica el conocimiento generado por otros, sino que contribuye a su elaboración y adaptación al contexto y necesidades en que desarrolla su profesión.

De lo expuesto por González y Barba, podemos inferir que el propósito de ambos trabajos es buscar la profesionalización del docente. El rol del directivo como líder pedagógico es clave y crucial en este aspecto, pues de su capacidad para involucrar a sus docentes en la mejora de su capacidad profesional va a permitir alcanzar no solo logros de aprendizaje en los estudiantes, sino el logro de metas institucionales; es decir, cumplir de manera satisfactoria con los compromisos de gestión asumidos por la IE; por otro lado, el impacto social que va a tener la institución al reconocer los nuevos productos que emigraran de

sus aulas en aras de conseguir una meta personal y profesional a corto, mediano y largo plazo. Estamos convencidos que las acciones de formación reflexiva y autorreflexiva que se han considerado implementar en nuestra institución son las herramientas básicas capaces de moldear a un profesional comprometido y crítico con su enseñanza y en todos los demás aspectos que la sociedad y políticas educativas exigen según el Marco del Buen Desempeño Docente.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Sin lugar a dudas, cuando hablamos de alternativas de solución saltan a nuestra mente muchas estrategias y mecanismos de atención a un problema, sin embargo es necesario precisar algunos aportes conceptuales de entidades y personas que han contribuido a mejorar la educación de ayer y de hoy para dar lugar a la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes.

La formación permanente se instituye en un maravilloso medio para profesionalizar. Dicha formación se encuentra estrechamente relacionada al desarrollo profesional docente: entendido este como una “actitud de constante aprendizaje”, según Imbermón, (2007, p.45) (González Calvo & Barba, 2014, p.3). Una de las formas de cumplir con este encargo social es a partir de la práctica constante y reflexiva que le permitirá desarrollar un formación pedagógica de calidad acorde a los estándares exigidos por las políticas educativas; esto le va a permitir hacer frente a las dificultades e incertidumbres que acontecen en el quehacer diario del aula; a generar nuevas ideas, a abrirse al cambio y sobre todo a poner en práctica nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje con el actuar de los estudiantes, de sus pares y del contexto donde se desarrolla.

2.2.1. Monitoreo, acompañamiento y evaluación docente

El mejoramiento del MAE: Monitoreo, acompañamiento y evaluación se realizaran mediante actividades que permitan mejorar la práctica pedagógica.

2.2.1.1. Monitoreo

“El monitoreo es un proceso organizado para identificar logros y debilidades de la práctica a fin de optimizarla, posibilitando una toma de decisiones más objetiva” (MINEDU, 2014a, p.50)

Se asume entonces como monitoreo pedagógico a la estrategia que aplica el personal directivo para evidenciar el desarrollo de los procesos pedagógicos durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje. Posibilita la valoración y conocimiento de lo que ocurre en una etapa determinada del proceso educativo que se desarrolla. Es una herramienta útil para tomarle el pulso a momentos específicos de la práctica educativa de las/os acompañadas/os. Requiere una planificación cuidadosa para que sus resultados no se aborden aisladamente.

En la actualidad el Ministerio de Educación (2014), expresa que el acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela, que busca mejorar la práctica pedagógica con participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional” (p. 7). da con el monitoreo, que es un proceso de recojo y análisis de información de los procesos pedagógicos desencadenados en el aula y la institución educativa; y el asesoramiento que es un proceso de acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido. (Ministerio de Educación, 2013, p. 13).

2.2.1.2. Acompañamiento

“Proceso de acompañamiento al docente de manera continua, contextualizada, interactiva y respetuosa de su saber adquirido”. (MINEDU, 2013 b, p.13). En la actualidad el Ministerio de Educación (2014), expresa que el acompañamiento pedagógico es una estrategia de formación continua para el docente en servicio, centrada en la escuela, que busca mejorar la práctica pedagógica con participación de actores claves dentro del marco de los desafíos planteados por el Proyecto Educativo Nacional” (p. 7).

2.2.1.3. Evaluación docente

La evaluación de la práctica docente, es el proceso más neurálgico y completo en el proceso de monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Los sistemas de evaluación docente deben ser capaces de identificar a los docentes eficientes y las prácticas eficaces de enseñanza. Como la meta final del sistema educativo es el aprendizaje del estudiante, que se deben tomar en cuenta sus resultados. Por ende, un sistema de evaluación docente necesita estándares de una buena enseñanza y un marco de evaluación cabal y bien planeada. Es vital la participación de todos los actores implicados, y en especial de los docentes, en el diseño del marco para que sea fructífero. La evaluación debe acompañarse de retroalimentación y apoyo para que todos los docentes tengan la capacidad de mejorar su desempeño.

2.2.1.4. Trabajo colegiado

Según Aristoteles (200) citado por Rodriguez Carrillo & Barraza Barraza (2015), que la actividad del director este vinculado o asociado a la de los demás miembros de la organización; es decir, que su forma de conducir la escuela responda a un modelo colegiado cooperativo, en equipo y sobre todo a la ideas que “dos personas son más capaces de pensar y actuar” (p. 27).

Sin lugar a dudas, el modelo propuesto por Aristoteles, debe de conducir a la escuela a plantearse nuevos retos, nuevos objetivos y alcanzar metas comunes tal y como lo explicita el Marco del Buen Desempeño Directivo y Docente propuesto por el Ministerio de Educación del Perú; por lo tanto, el eje motriz de todo este engramado de cambios es de responsabilidad del director; pues es quien debe de coordinar las acciones a desarrollar; es el mediador y facilitador de la participación y responsable directo de la toma de decisiones conjuntas, pertinentes y oportunas (Molina, 2001 citado por Rodriguez Carrillo & Barraza Barraza, et al).

Diseñar un trabajo colegiado en una institución educativa como una forma de reorganización u organización institucional entre directivos y docentes requiere de tiempo, espacio y esfuerzo por parte de todos los involucrados, no es un proceso que se da de un día para otro o de la noche a la mañana; es todo un proceso sistemático que se da paso a paso para ir afirmando las bases que lo sostendrán en el tiempo.

De lo expresado, se inferir que el trabajo colegiado para que sea exitoso y tenga eco dentro de la comunidad educativa debe tener como elementos esenciales: un alto grado de confianza, una sana cooperación, una buena dosis de comunicación y compromiso; así como también debe estar respaldado por un buen nivel de coordinación que debe de partir sin lugar a dudas desde el director o equipo directivo a fin de que se dé de manera fluida una buena colaboración entre todos los integrantes o de quienes participan en este trabajo en equipo. Todos estos elementos deben de darse de manera consensuada, democrática, bajo un clima de respeto y tolerancia con la finalidad de generar espacios de reflexión sobre su propio desempeño dentro de la institución educativa puesto que el objetivo final es mejorar o elevar los niveles de desempeño de los involucrados y por ende mejores logros de aprendizaje en los estudiantes.

2.2.2. Gestión curricular

Según Castro (2015) la gestión curricular entendida como parte del marco de la tarea educativa, implica según construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización de la institución educativa, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el currículum escolar, focaliza algunos de los aspectos incluidos en la gestión educativa en vistas a profundizarlos, ampliarlos, complejizarlos, completarlos; pero sobretodo trata, de abordar centralmente, los saberes vinculados en forma directa con la dimensión pedagógico didáctica. (p.13).

Según esta definición el equipo directivo está comprometido directamente con lo que aprenden los estudiantes y no como se pensaba que era de única responsabilidad de los docentes. Siendo así, el directivo debe alinear la enseñanza, pero también la institución educativa en el marco de los nuevos paradigmas de aprendizajes (MINEDU, 2017, p.9).

Esto significa que se requiere reestructurar y/o adaptar nuevos escenarios de aprendizaje, para ello los docentes precisan de una permanente orientación y acompañamiento para fortalecer sus capacidades; situación que está directamente relacionada con la dimensión de liderazgo según Viviane Robinson: promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo profesional del docente.

2.2.2.1. Planificación curricular

La planificación es el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes, teniendo en cuenta sus aptitudes, sus contextos y sus diferencias, la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus competencias y capacidades a lograr, así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía - estrategias didácticas y enfoques- en cada caso.

Existe un conjunto de preguntas básicas que no deben dejar de responderse: ¿qué van a aprender (competencias, capacidades indicadores)?, ¿quiénes son los que van a aprender?, ¿cómo vamos a conseguir que aprendan?, ¿con qué recursos?, ¿en cuánto tiempo?, ¿dónde ocurrirá (escenarios)?, ¿cómo verificaremos los progresos y dificultades de los estudiantes así como sus logros?, ¿cómo atenderemos las diferencias?, ¿qué haremos para que nadie se quede atrás?.

Es importante tener en cuenta que la programación anual señala el número y la calendarización de las unidades, y que las unidades señalan el número de sesiones, así como el tiempo que tomarán.

2.2.2.2. Procesos pedagógicos

Los Procesos Pedagógicos son “actividades que desarrolla el docente de manera intencional con el objeto de mediar en el aprendizaje del estudiante” estas prácticas docentes son 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. Una condición básica de todo proceso pedagógico y que va a atravesar todas sus fases, es la calidad del vínculo del docente con sus estudiantes. Cabe señalar que los procesos pedagógicos no son momentos, son recurrentes y se acuden a ellos en cualquier momento que sea necesario.

- **Problematización:** En esta etapa se presenta un conflicto cognitivo supone una disonancia entre lo que los estudiantes sabían hasta ese momento y lo nuevo que se les presenta, a fin de que puedan aplicar estrategias para lograr la nivelación de saberes entre los estudiantes, entre los que se puede mencionar: laboratorio, foro proyecto, taller, entre otros.
- **Propósito y organización:** en el momento de solucionar momentos que presenten alguna situación fuera de lo normal, se debe buscar el momento indicado para manifestar la información a las diferentes unidades, indicando también los aprendizajes que se quieren alcanzar. También es importante saber los recursos tiene la escuela, de manera que se puedan aportar los que faltan.
- **Motivación/interés/incentivo:** Se busca que tanto los docentes como los estudiantes, se encuentren motivados en las actividades a realizar. En caso de que la motivación disminuya, se deben buscar actividades que genere nuevamente la motivación en la actividad. Se evidenciará en esta etapa que los docentes deben estar concentrados en determinar y conocer los aciertos y desacierto de sus estudiantes. Es importante en esta etapa que el docente debe conocer herramientas motivadoras, de manera e los estudiantes no pierdan el interés.
- **Saberes previos:** es preciso que los docentes tengan conocimiento de los antecedentes educativos de sus estudiantes, a fin de los docente en su planificación puedan decidir que métodos educativos aplicar en cada clase. En esta etapa es importante que los docentes lleven un control de las calificaciones de los estudiantes, así mismo deben tener el históricos de calificaciones de cada estudiante.

- Gestión y acompañamiento del desarrollo de las competencias; es importante que el docente acompañe a sus estudiantes en las diferentes etapas de enseñanza aprendizaje, de esta forma se garantiza que los docentes presten apoyo a los estudiantes que más lo necesiten. El docente debe planificar con antelación que estrategias aplicar en los diferentes temas y áreas de aprendizaje que le toca enseñar. Garantizando así que las competencias adquiridas por los estudiantes generen secuencia didáctica en la línea del saber educativo.
- Evaluación: es fundamental que los docentes lleven actualizado el progreso académico de sus estudiantes. Ya que servirá para que los docentes puedan aplicar estrategias de aprendizaje a los estudiantes, así como aplicar temas de reforzamiento en los puntos clave que sean necesarios. Las formas de evaluación deben ajustarse a los temas a impartir, buscando que sean formativas y certificadas.

2.2.3. Gestión del clima escolar

Según el Ministerio de Educación (2017), la capacidad para gestionar el clima o convivencia escolar depende, en gran medida, de los equipos directivos con liderazgo que contribuyan a dinamizar, apoyar y animar que aprenda a desarrollarse, contribuyendo a construir la capacidad interna de mejora.

“La gestión de la convivencia escolar tiene como finalidad motivar y crear relaciones democráticas entre los integrantes de la comunidad educativa, como fundamento para el ejercicio de la ciudadanía activa y el fortalecimiento de una cultura de solidaridad y equidad, que contribuya a la valoración activa de la diversidad y el rechazo a cualquier forma de violencia” (MINEDU 2016, p. 11).

La convivencia escolar democrática y la participación contribuyen a un Clima escolar favorable. Según Frisancho (2016) citado en Ministerio de Educación, (2017), propone que el clima escolar comprende tres componentes:

- Características físicas de la institución educativa.
- El sistema social de relaciones entre los individuos y grupos (convivencia escolar).

- El sistema de creencias y valores que comparten los integrantes de la institución educativa (cultura escolar).

El clima escolar es “la percepción que tienen los sujetos acerca de las relaciones interpersonales que establecen en el contexto escolar y el contexto o marco en el cual estas interacciones se dan” (Cornejo & Redondo, citados en Magendzo y Toledo 2008, p. 53).

Así, las relaciones interpersonales se fundamentan en las habilidades sociales de cada miembro llamadas también habilidades interpersonales, uno de los aspectos importantes en el clima escolar. Arón y Milicic (1999) mencionan que los climas escolares negativos u obstaculizadores del desarrollo de los actores de la comunidad educativa, generan estrés, irritación, desgano, depresión, falta de interés y una sensación de agotamiento físico.

2.2.3.1. Habilidades interpersonales

En la comunidad, en la sociedad y en los ambientes laborales, los individuos están en permanente contacto con otras personas, con las que deben aprender a convivir en forma armónica y pacífica. En el plano laboral, las habilidades de relaciones humanas mejoran la eficiencia, facilita la adaptación a los cambios en el logro de los objetivos organizacionales (Dalton, 2007). Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato recíproco de comunicación del trabajador con sus colegas, el personal administrativo, directivo. Cuando el ambiente de trabajo es adecuado, el personal se siente cómodo, ello repercute en la persona como en su actividad y, obviamente, en la forma cómo se relaciona con los demás.

Para la existencia de buenas relaciones interpersonales, los trabajadores deben desarrollar sus habilidades comunicativas, adquirir compromiso organizacional y tener dominio del estilo de liderazgo democrático mediante la práctica del respeto hacia los demás.

Wiemann (2011, p.13) manifiesta que en las relaciones interpersonales de una organización, la comunicación es compleja. A veces surgen situaciones en que un

individuo impresiona a otro hasta convertirse en una amistad o que ocurra algo que no les guste y se decepcionen el uno del otro.

Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, encontrándose reguladas por leyes, costumbres o acuerdos mutuos y que vienen a ser la base de los grupos sociales y la sociedad en su conjunto.

Un líder es un modelo y motor de visión y cambio en una organización (Gadow, 2010, p. 19). Sus competencias y capacidades son clave para entender la dinámica y los retos que se enfrenta en el entorno laboral. El líder es la persona que ejerce influencia en los demás para conducir de manera efectiva el logro de los objetivos y metas institucionales.



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación aplicada del presente estudio y de acuerdo con Sánchez y Reyes (2002, p.18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. El presente Plan de acción, está direccionado a resolver la problemática de la práctica pedagógica en lo referente a la falta de actualización en la formación continua de los docentes de la institución educativa “Santa Rita de Siguan”; para ello, siguiendo lo expresado por Sánchez y Reyes a través de este tipo de investigación se busca demostrar que la alternativa de solución de la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes permita construir conocimiento científico que dé sostenibilidad a dicha propuesta.

Según lo expresado por Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo “propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico”.

A través del presente Plan de acción se busca no sólo describir la situación problemática que afecta a una organización o institución; en este caso a la institución educativa “Santa Rita de Siguan”; sino también describir la viabilidad de la alternativa de solución que ha sido propuesta desde el consenso docente y, que permita revalorar la capacidad del rol directivo y del liderazgo docente en favor de la mejora de aprendizajes de sus estudiantes. Es necesario precisar que, según el enfoque es una investigación cualitativa porque:

“El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. Es abierto ya que permite tomar en cuenta las demandas y necesidades del contexto, flexible ya que permite un proceso de planificación, ejecución, reflexión que garantice cambios y mejora de la práctica docente y holístico porque la alternativa de solución permite integrar

la dimensión de dirección y liderazgo, desarrollo pedagógico y soporte administrativo”.

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).

Por ser una investigación de enfoque cualitativo, tiene una ventaja para el investigador en la medida que va a permitir atender una demanda real y concreta que afecta al eje central de la educación: el estudiante y a los padres de familia que exigen cada día que sus hijos reciban una educación de calidad. Por otro lado, su flexibilidad y su carácter holístico va a permitir que la directora de la institución los docentes en pleno reflexionen sobre su desempeño y como líderes pedagógicos y responsables de la conducción de los aprendizajes de los estudiantes. Sin lugar a dudas, la reflexión, autoevaluación y la auto-criticidad a su desempeño los conducirá a planificar los mecanismos y estrategias que deberán desarrollar de manera concertada y sistemática para alcanzar un mejor desempeño.

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, en la medida que el problema identificado de la falta de formación continua de los docentes está conllevando a brindar una educación que no está dentro de los estándares de calidad exigido no sólo por el ministerio de educación, sino por la demanda de la sociedad de Santa Rita de Sigvas.

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 la Institución Educativa “Santa Rita de Sigvas” la problemática a cambiar por la falta de formación

continua de los docentes, traducidas en la falta de actualización dentro del marco del enfoque por competencias que está implementando el sector educación desde el año 2016 a través del Nuevo Currículo Nacional de Educación Básica; por otro lado, y de manera paralela lo exigido dentro del Marco del Buen Desempeño Directivo, es el directivo que como responsable de la calidad educativa debe brindar asesoría técnica y eficaz a sus docentes para que mejoren en su desempeño, quienes no deben quedar rezagados a las exigencias nacionales e internacionales lo que también está determinado en el Marco del Buen Desempeño docente.

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo busca contar con el respectivo diagnóstico del problema priorizado y un programa para resolverlo (p. 472), a través de la alternativa de solución de implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en la institución educativa; y 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).

El líder pedagógico tiene el rol de establecer metas y expectativas para el logro de aprendizajes; por ello brindará orientaciones técnicas para una mejor gestión de procesos de enseñanza aprendizaje por parte de los docentes a través del plan de fortalecimiento con jornadas de reflexión pedagógicas para mejorar los aprendizajes con el adecuado monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente.

Para recoger información de los avances de la formación continua a través del trabajo colegiado se aplicara instrumentos que permitan medir y valorar el desempeño docente para evaluar si el fortalecimiento las relaciones interpersonales entre los actores educativos están dando resultados esperados y se evidencia en la mejora de las condiciones de aprendizajes o replantear un plan de mejora sobre el clima institucional. 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).

Para la solución de los problemas se involucrará a toda la comunidad educativa en un trabajo colaborativo fomentando la competencia para alcanzar metas, que se conseguirá cuando el grupo en su totalidad lo hace. La cooperación entre profesores, a través de docentes fortaleza que lideren el trabajo colegiado, desarrollando jornadas pedagógicas, jornadas de reflexión, etc. Logrando así un crecimiento personal y profesional, el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a cargo del equipo directivo con liderazgo pedagógico, por último las jornadas de sensibilización para fortalecer las relaciones interpersonales y la toma de decisiones en forma democrática para crear las condiciones de un clima favorable. Por lo tanto, en equipo se aprenderá a resolver juntos problemas, habilidades, liderazgo, comunicación, confianza, toma de decisiones y solución de conflictos, donde el aprendizaje será altamente participativo, que implicará el desarrollo de habilidades y destrezas.



CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

El presente plan de acción busca dar solución a uno de los problemas álgidos que afectan a la institución, de manera directa a los docentes y estudiantes quienes son el núcleo central del proceso educativo, debido a la carencia de una formación continua, lo que ha generado el bajo rendimiento escolar por lo que se debe solucionar con el involucramiento protagónico de los docentes quienes deben mostrar actitudes de identificación con la institución educativa “Santa Rita de Sigüas” y de ese modo implementar acciones para el próximo año bajo una temporalización consensuada con la plana docente.

La directora empoderada de las acciones a seguir ejerce liderazgo pedagógico para el desarrollo de la propuesta del plan de fortalecimiento docente que ha surgido ante las necesidades institucionales encontradas en el diagnóstico de presente plan.

Para el desarrollo del presente plan se ejecutarán una serie de acciones de manera sistemática y planificada con la finalidad de concretizar las metas institucionales teniendo en cuenta los indicadores de proceso para analizar la mejora o no en los resultados que se vienen obteniendo y así poder tomar decisiones para considerar acciones que den mejores resultados, todo ello con el compromiso y la participación activa de los docentes; bajo el soporte de las dimensiones tomadas en cuenta de la Segunda Especialidad que nos permite empoderarnos del liderazgo directivo para generar los cambios institucionales.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer la gestión curricular en la formación continua en los docentes a través de la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades de la Institución Educativa “Santa Rita de Siguan”, del distrito de Santa Rita de Siguan – Arequipa

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Optimizar el desempeño profesional de los docentes con énfasis en el monitoreo, acompañamiento y evaluación docente.

Objetivo específico 2: Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos.

Objetivo específico 3: Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales.

4.1.2 Participantes

Como se precisó en el capítulo I, la institución educativa para poder desarrollar y ejecutar el presente plan de acción ha generado una serie de condiciones básicas y necesarias que van a contribuir a su ejecución. Tal es así que ha creado condiciones como: la motivación docente para ser parte esencial de este proceso de formación continua y cambio en su desempeño como agente constructor de saberes dentro de las aulas, la institución y el contexto donde se desarrollará el estudiante; es decir, el aprendizaje por competencias. Otra de las condiciones generadas es la capacidad de cambio, apertura e involucramiento dentro del proceso de monitoreo, acompañamiento y evaluación docente; para ello se ha ido construyendo con ellos indicadores de mejora del desempeño docente partiendo de los dominios y competencias indicadas en el Marco del Buen Desempeño Docente, de las rúbricas de evaluación docente y de los estándares de calidad profesional. Otro elemento valioso en este marco de condiciones es el trabajo colegiado dentro de un clima de armonía y buenas relaciones personales sostenido en una comunicación asertiva y horizontal donde el compartir experiencias y fortalezas serán la bandera que mostraremos en cada una de las jornadas de capacitación que desarrollaremos. Estamos seguros que estas y otras condiciones que se irán construyendo en el diario desarrollo de este plan serán la fortaleza para llegar a la meta final.

La institución educativa cuenta con los siguientes participantes para la ejecución del presente plan de acción:

La directora : Magda Lady Delgadillo Medina

El equipo directivo : Mayda Gloria Montenegro Montano

Ana María Yato valladares

Karl Lenin Mamani Oviedo

Poncia Mamani Rosas

La población beneficiaria está conformada por 27 docentes: 18 nombrados y 9 contratados. Finalmente los 448 estudiantes de los cinco grados de estudios mejoraran sus aprendizajes.

.

Finalmente, participarán los padres de familia en pleno y la APAFA; la participación será de manera directa y bajo una estrecha coordinación con los demás actores educativos.

4.1.3 Acciones

Como todo plan de acción que se traza objetivos a partir de causas que generan una situación problemática, en el presente hemos propuesto una serie de acciones que estamos completamente seguros que nos conducirán al logro de las metas propuestas; por ello y, teniendo en cuenta nuestra realidad institucional hemos identificado las siguientes acciones a implementar:

Para atender el objetivo específico: Optimizar el desempeño profesional de los docentes con énfasis en el monitoreo, acompañamiento y evaluación docente; desarrollaremos las siguientes acciones de manera sistemática:

1°. Reuniones de planificación y organización: con esta acción se busca sensibilizar a los docentes sobre la necesidad de mejorar su desempeño para un trabajo académico de calidad y que se oriente al logro de resultados institucionales en los aprendizajes de los estudiantes.

2°. Talleres: o también jornadas de autorreflexión y auto-capacitación donde se pondrán de manifiesto sus experiencias y fortalezas, así como también los aspectos o necesidades de formación que requieran. Se desarrollarán de manera democrática y consensuada respetando sus espacios y tiempos a fin de hacerlo más productivo y enriquecedor. En esta se comprometerán a los padres de familia (APAFA) a fin de poder colaborar con refrigerios para los docentes.

En lo que respecta al segundo objetivo: Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos.; se llevarán a cabo las siguientes acciones:

1°. Trabajos colegiados: serán una parte complementaria a lo que se trabajará en los talleres, para esto se organizarán a los docentes según ciclo y nivel educativo así como también el área (secundaria) para compartir experiencias de enseñanza con estrategias dinámicas y viables. También se buscará incluir en este trabajo colegiado en algunos momentos la participación de los docentes de secundaria en el trabajo colegiado de primaria para que expliquen cómo trabajar el enfoque de esta área.

2°. Talleres: esta acción busca empoderar a los docentes en estrategias y mecanismos de planificación curricular pero incidiendo en cómo programar cada uno de los procesos pedagógicos en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje; si bien es cierto planifica sus sesiones, estas no concretizan en el desarrollo mismo de las sesiones generando desatención en los estudiantes. Por ello, en estos talleres se desarrollaran y compartirán estrategias más adecuadas y viables para concretarlas en cada sesión.

Por último, para atender el tercer objetivo Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales.; llevaremos a cabo las siguientes acciones: Charlas de calidad de vida, comunicación asertiva; reuniones de compartir y la emisión de reconocimientos y estímulos; todas estas actividades buscarán romper la lejanía entre docentes, el celo profesional, individualismo y el alejamiento. Por otro lado; se irán fortaleciendo los lazos de amistad y profesional; la unidad e identidad así como el reconocimiento al esfuerzo a través de diplomas de felicitación por la institución educativa y gestión de resoluciones que emitirá la UGEL.

Tabla N° 04

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Optimizar la implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación docente para mejorar el desempeño profesional de los docentes.	Inadecuada implementación del monitoreo y acompañamiento a la práctica docente	1.1 Implementación de jornadas de sensibilización y análisis del Marco del Buen Desempeño Docente. 1.2 Implementación del trabajo colegiado para la elaboración y socialización de un plan de monitoreo y acompañamiento consensuado.
Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos.	Inadecuada gestión de la planificación curricular	2.1 La implementación de trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje.
Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales.	Inadecuada gestión del clima escolar	3.1 Implementación de talleres sobre calidad de vida y habilidades interpersonales.

Las acciones planteadas en el presente plan de acción serán consideradas en el Plan Anual de Trabajo del 2019; así para revertir la inadecuada implementación del monitoreo y acompañamiento a la práctica docente se plantean acciones a llevarse a cabo como la implementación de jornadas de sensibilización y análisis del Marco del Buen Desempeño Docente que se iniciarán durante las reuniones del inicio de año en las que se consensuará la fecha de ejecución y se llevarán a cabo con previa planificación, planteamiento de los objetivos, actividades, el cronograma entre otros, conducida con la hoja de ruta a cargo de la directora quien centraliza la necesidad pedagógica de los docentes y a su vez que genere la superación de la problemática del temor a ser monitoreados. Asimismo se propone la implementación del trabajo colegiado para la elaboración y socialización de un plan de monitoreo y acompañamiento consensuado que servirá para oficializar y sobre todo para viabilizar el plan de monitoreo y acompañamiento en el que se obtendrá un documento consensuado; liderado por el equipo directivo quienes deben planificar en base a las dificultades presentadas en el desarrollo de la planificación durante el 2018 para que responda a las necesidades institucionales y superar las debilidades.

Por otro lado para superar la inadecuada gestión de la planificación curricular se ha propuesto la implementación del trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje, documentos de planificación curricular 2019, serán analizados durante el trabajo colegiado, observando el esquema consensuado la pertinencia, coordinación y articulación de los programas, con estrategias dinámicas y viables para el fortalecimiento de los docentes en la elaboración de los documentos curriculares, todo es planificado conducido por el equipo directivo.

Ante la inadecuada gestión del clima escolar se han propuesto la implementación de talleres sobre calidad de vida y habilidades interpersonales, actividades que se ejecutarán con previa planificación a través de comisiones internas lideradas por la directora quien ejecutará las gestiones pertinentes para la aplicación de los talleres que serán conducidos por un psicólogo en base al diagnóstico institucional y requerimiento de aprendizaje de los agentes educativos de la institución así también se considerarán actividades de esparcimiento donde los agentes educativos interactúen protagónicamente, que conlleven a la fusión de lazos de amistad donde el personal sean valorado y reconocido por su trabajo, lo que a posteriori, va a generar un trabajo colaborativo en función de las metas institucionales y por ende la mejora en el progreso de los aprendizajes de los estudiantes.

4.1.4. Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones indicadas en el acápite anterior, demanda el uso de determinadas técnicas e instrumentos, pues la calidad de estos condicionará el éxito de las acciones que se ejecutarán 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° 05

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
----------	--------------

Observación	Cuaderno de campo
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Fichas estructuradas

La observación, técnica importante y primigenia nos permitirá captar de manera sistemática cada uno de los efectos que tendrán las acciones cuando se inicie la ejecución del Plan de acción. A través del cuaderno de campo iremos registrando cada uno de los pormenores que se presenten a fin de tomar las evidencias positivas y negativas para dar atención prioritaria y tomar las decisiones que correspondan para alcanzar los objetivos propuestos.

La encuesta nos ayudará a tomar información de los involucrados sobre las apreciaciones del Plan de acción y los efectos que estos van produciendo en su formación; para tal fin nos apoyaremos del cuestionario estructurado en la que registraran sus apreciaciones según indicadores de medición de satisfacción, para posteriormente analizarlas y, si el caso lo amerita reestructurar algunas de las acciones y sus efectos.

Finalmente, la entrevista permitirá conocer de manera directa las apreciaciones de los docentes, estudiantes y padres de familia sobre los logros que se van obteniendo en la aplicación de esta propuesta y, para ello, nos payaremos de una ficha estructurada de ítems cortos y fácil de responder a fin de obtener respuestas concretas y precisas.

4.1.5 Recursos humanos y materiales

Para la ejecución y desarrollo de este plan de acción contaremos con elementos valiosísimos como: el capital humano y los recursos materiales.

Capital Humano:

- Expertos y/o especialistas
- Psicólogo

Recursos materiales:

- Material de oficina.

- Impresiones
- Copias
- Vídeos
- Equipo multimedia
- Otros.

4.1.6 Presupuesto

Las acciones propuestas en el presente trabajo son significativas, por ello es imperativo llevarlas a cabo de modo organizado y planificado para superar las debilidades encontradas, porque sin una adecuada gestión de los recursos, no podrán generarse los cambios sustantivos que necesita la institución para la mejora de los aprendizajes en nuestros estudiantes.

La gestión del directivo, padres de familia y docentes serán un elemento esencial y crucial para el desarrollo de este plan; para ello haremos uso de nuestra capacidad de gestión interna y externa y, estaremos organizados en comisiones para buscar el presupuesto que se requiere, el mismo que detallaremos a continuación:

Tabla N° 06

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
1.1 Implementación de jornadas de sensibilización y análisis del Marco del Buen Desempeño Docente.	Bienes			
	Comunicados	1 unidad	-	-
	Lista de asistencia	1 unidad	-	-
	Actas	1 unidad	-	-
	Materiales de oficina			
	Copias	300 unidades	S/. 30.00	Recursos Directamente recaudados
	Impresiones	10 unidades	S/. 2.00	Recursos Directamente recaudados
Papelógrafos	10 unidades	S/. 5.00	Recursos Directamente recaudados	

	Pega-tipos	03 unidades	S/. 9.00	Recursos Directamente recaudados
	Plumones para papel	10 unidades	S/. 20.00	Recursos Directamente recaudados
	Plumones acrílicos	10 unidades	S/. 20.00	Recursos Directamente recaudados
	Cintas maskintape	6 unidades	S/. 24.00	Recursos Directamente
	Proyector	1 unidad	-	-
	Laptop	1 unidad	-	-
	Servicios			
	Movilidad para el especialista	1 unidad	S/. 30.00	APAFA
	Otros			
	30 refrigerios	30 unidades	S/ 90.00	APAFA
	Costo subtotal		S/. 215.00	
	3 actividades similares		S. 645.00	
	COSTO TOTAL			
1.2 Implementación del trabajo colegiado para la elaboración y socialización de un plan de monitoreo y acompañamiento consensuado.	Bienes			
	Comunicados	3 unidades	-	-
	Lista de asistencia	2 unidades	-	-
	Actas	2 unidades	-	-
	Material virtual (CNEB)	28 unidades	-	-
	Materiales de oficina			
	Copias	324 unidades	S/. 32.40	Recursos Directamente recaudados
	Papelógrafos	30 unidades	S/. 15.00	Recursos Directamente recaudados
	Plumones para papel	20 unidades	S/. 40.00	Recursos Directamente recaudados
	plumones acrílicos	4 unidades	S/. 16.00	Recursos Directamente recaudados
	cintas maskingtape	4 unidades	S/. 8.00	Recursos Directamente recaudados
	Proyector	1 unidad	-	-
	Laptop	1 unidad	-	-
		Costo subtotal		S/. 126.40
	04 talleres		S/. 505.60	
	COSTO TOTAL			
2.1 La implementación de trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje.	Bienes			
	Comunicados	1 unidad	-	-
	Lista de asistencia	1 unidad	-	-
	Actas	1 unidad	-	-
	Materiales de oficina			
	Copias	108 unidades	S/. 10.80	Recursos Directamente recaudados
	Papelógrafos	20 unidades	S/. 10.00	Recursos Directamente recaudados
	Plumones para papel	10 unidades	S/. 20.00	Recursos Directamente recaudados
Plumones acrílicos	2 unidades	S/. 8.00	Recursos Directamente recaudados	

	Cintas maskingtape	2 unidades	S/. 4.00	Recursos Directamente recaudados
	Proyector	1 unidad	-	-
	Laptop	1 unidad	-	-
	Costo subtotal		S/. 52.80	
	06 trabajos colegiados COSTO TOTAL		S/. 316.80	
3.1 Ejecución de talleres sobre calidad de vida y habilidades interpersonales.	Bienes			
	Comunicados	1 unidad	-	-
	Lista de asistencia	1 unidad	-	-
	Actas	1 unidad	-	-
	Materiales de oficina			
	Hojas afiche	54 unidades	S/. 5.40	Recursos Directamente recaudados
	Papelógrafos	20 unidades	S/. 10.00	Recursos Directamente recaudados
	Plumones para papel	10 unidades	S/. 5.00	Recursos Directamente recaudados
	Plumones acrílicos	2 unidades	S/. 4.00	Recursos Directamente recaudados
	Proyector	1 unidad	-	-
	Laptop	1 unidad	-	-
	Servicios			
	Experto (Psicólogo)	2 horas	S/. 130.00	APAFA
	Otros			
	Refrigerios	30 unidades	S/. 90.00	Aliados particulares
		Costo subtotal		S/. 244.40
	08 talleres COSTO TOTAL		S/. 1,955.20	

Financiamiento:

Para financiar todos los gastos programados haremos uso de las siguientes fuentes de financiamiento:

- **Recursos Directamente Recaudados:** Con la aprobación de docentes y padres de familia se hará uso de los ingresos que genera la institución como consecuencia de los trámites de constancias y otras actividades que se hayan programado por la institución. Se afectará a la fuente de financiamiento: 09010203.
- **Donaciones:** Todo lo que las comisiones puedan conseguir como consecuencia de las gestiones realizadas en las diversas instancias públicas y privadas del

distrito, provincia y región; así como también de personajes ilustres de la sociedad.

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

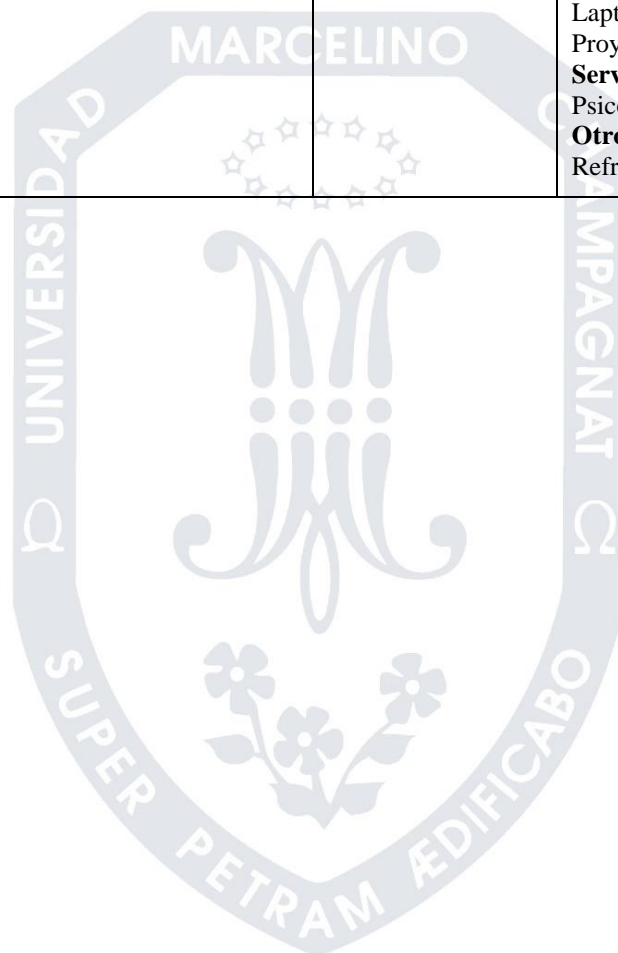
Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, que recoge todas las ideas desarrolladas y las ordena en la siguiente tabla. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visibilizar por cada objetivo 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.

La dimensión de Gestión escolar con las cuales interactúa en proceso de enseñanza aprendizaje son parte de las relaciones que se da en una institución en la cual el directivo como líder pedagógico tiene que desarrollar diversas acciones para resolver los problemas presentados como en este caso donde nuestras causas: Inadecuada gestión de la planificación curricular. Otra dimensión en la cual está inmersa nuestra problemática es Participación y clima escolar cuya causa es la inadecuada gestión del clima escolar.

Otra de las causas es el Inadecuada implementación del monitoreo y acompañamiento a la práctica docente está relacionada con las dimensiones de Gestión del monitoreo y acompañamiento.

		1.2 La implementación de trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje.	Equipo directivo	Bienes: Comunicados Lista de asistencia Actas Materiales de oficina Material virtual Copias Papelógrafos plumones papel plumones acrílicos Cinta maskingtape Proyector Laptop	X										
Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos.		2.1 La implementación de trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje.		Bienes: Comunicados Lista de asistencia Actas Materiales de oficina Copias Papelógrafos plumones para papel plumones acrílicos Cinta maskingtape Laptop Proyector	X	X	X	X	X						

	Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales.	3.1 Implementación de talleres sobre calidad de vida y habilidades interpersonales.	Equipo directivo y psicólogo Comisión de asuntos sociales	Bienes: Comunicados Lista de asistencia Actas Materiales de oficina Papel afiche Papelógrafos Plumones Plumones para papel Plumones acrílicos Laptop Proyector Servicios: Psicólogo Otros: Refrigerios	X X	X	X X	X X	X	X	X	X	X
--	--	---	--	---	--------	---	--------	--------	---	---	---	---	---



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

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

La matriz que se presenta en la Tabla N° 8 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar los avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

La matriz nos servirá para realizar una evaluación formativa, porque permitirá realizar el seguimiento no solo de parte del directivo sino también de los docentes para proponer cambios de acuerdo al avance para darle sostenibilidad institucional.

Tabla N° 08

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	METAS	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Optimizar la implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación docente para mejorar el desempeño profesional de los docentes.	1.1 Implementación de jornadas de sensibilización y análisis del Marco del Buen Desempeño Docente.	100 % de docentes que participan en la jornada de sensibilización análisis del Marco del Buen desempeño Docente en marzo hasta abril del 2019.	27 docente 2 jornadas				Lista de asistencia Acta de acuerdos Fotografías	Los horarios en secundaria no permiten que todos estén presentes. Escaso desprendimiento de sus tiempos libres de los docentes	Desarrollar la sensibilización en dos fechas para el involucramiento de todos. Generar interés de profesionalizarse para los docentes
	1.2 Implementación del trabajo colegiado para la elaboración y socialización de un plan de monitoreo y acompañamiento consensuado.	100% de docentes que participan en el trabajo colegiado para la elaboración y socialización de un plan de monitoreo y acompañamiento en marzo del 2019.	27 docentes 6 talleres de trabajos colegiados				Lista de asistentes Acta de acuerdos Hoja de ruta Sesión del taller Vídeo Fotografías		

<p>Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos.</p>	<p>2.1 La implementación de trabajo colegiado por áreas sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje.</p>	<p>100% de docentes que participan en el trabajo colegiado sobre el desarrollo y análisis de los planes curriculares: anuales, unidades y sesiones de aprendizaje al mes de marzo del 2019.</p>	<p>27 docentes 8 talleres</p>			<p>Lista de asistentes Acta de acuerdos Hoja de ruta Sesión del taller Vídeo Fotografías</p> <p>Actas de compromisos Lista de asistencia Documentos curriculares mejorados</p>	<p>Escaso interés para aplicar lo aprendido</p> <p>Incomodidad para analizar errores y replantear mejorar</p> <p>Escasa disponibilidad para diversificar documentos curriculares</p>	<p>Reuniones de sensibilización para una actitud de permanente mejora de la labor educativa. Revisión continúa de los documentos de gestión por el equipo directivo.</p>
<p>Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales.</p>	<p>3.1 Implementación de talleres sobre calidad de vida y habilidades interpersonales.</p>	<p>100% de docentes participantes en el taller sobre calidad de vida y habilidades interpersonales en el primer bimestre del 2019.</p>	<p>27 docentes, 12 administrativos 9 talleres</p>			<p>Lista de asistentes Acta de acuerdos Hoja de ruta Sesión del taller Vídeo Oficios Diplomas Resoluciones directorales Fotografías Fixture Tarjetas de invitación</p>	<p>Escasas actitudes para aprender habilidades interpersonales por algunos docentes. Aislamiento individual por enconos particulares. Actitudes de intolerancia por docentes que no desarrollan a plenitud sus proyectos.</p>	<p>Reuniones de sensibilización con los docentes que presenten carencias para mostrar actitudes positivas de cambio. Involucramiento con responsabilidad y participación activa de todos. Valoración docente con documentos de reconocimiento a logros institucionales mediante diplomas, resoluciones o presentes.</p>

4.4 Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de acción que se presenta ha sido objeto 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 ha obtenido los siguientes resultados

Tabla N° 09

Resultados de validación

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

El especialista responsable de la validación, ha opinado: *Si es aplicable*

REFERENCIAS

- Areche (2013) *La gestión institucional y la calidad en el servicio educativo según la percepción de los docentes y padres de familia del 3°, 4° y 5° de secundaria del colegio María Auxiliadora de Huamanga –Ayacucho* 2011.
- Arón, M. & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Un programa de mejoramiento. Santiago: Editorial Andrés Bello
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3a ed.). México: Thomson
- Hanco (2015) *Estrategias de trabajo en equipo para mejorar el desarrollo institucional en el I.E.S.T.P. Valle de Tambo, distrito de Cocachacra, provincia de Islay, departamento de Arequipa* -2015.
- Espinosa, M. (2008). *El trabajo colegiado en las escuelas normales y la evaluación de sus planes de estudio*. *Revista de Investigación Educativa* 7, 1-12.
- Gadow, F. (2010). *La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- González, G., & Barba, J. (2014). *Formación permanente y desarrollo de la identidad reflexiva del profesorado desde las perspectivas grupales e individuales*. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 1-17.
- Martínez (2007) *El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: incidencias de algunas variables personales y de actuación profesional*
- Munayco (2014) *Desempeño docente en aula y rendimiento académico en estudiantes de la institución educativa integrada N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis, Lima*
- Magendzo, A. y Toledo, M. (2008). *Intimidación (bullying) en la escuela: Investigaciones sobre clima y rendimiento escolar*. En *Educación en cultura de paz*, 46-61. Santiago de Chile: Oreal/Unesco.
- Ministerio de Educación del Perú (2016a). *Propuesta de lineamientos para la gestión de la convivencia escolar*. Documento de trabajo. Lima.
- MINEDU (2016a). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 1. Lima. MINEDU.

- MINEDU (2016b). *Texto 1. Dirección escolar. Gestión de la complejidad y diversidad de la institución Educativa*. Lima. MINEDU.
- MINEDU (2016c). *Texto del módulo 2. Planificación escolar. La toma de decisiones informadas*. Lima.
- MINEDU (2017a). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 2. Lima. MINEDU.
- MINEDU (2017b). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 3. Lima. MINEDU.
- Ministerio de Educación (2017c). *Texto del módulo 3. Participación y clima institucional. Para una organización escolar efectiva*. Lima. MINEDU.
- MINEDU (2017d). *Texto del módulo 4. Gestión curricular, comunidad de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Lima. MINEDU.
- Muñoz, A. et al (2013). *Manual de publicaciones*. Lima. Universidad Marcelino Champagnat.
- Rementeria, A. (2008). *Veamos ahora el concepto de gestión*. Recuperado de <http://lauca.usach.cl/~aremente/tema2.htm>
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima. Universidad Marcelino Champagnat.
- Unesco y Fundación Telefónica (2017). *74 buenas prácticas docentes experiencias con tecnología en aulas peruanas*. Lima. Fundación Telefónica.
- Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales*. Barcelona: UOC.

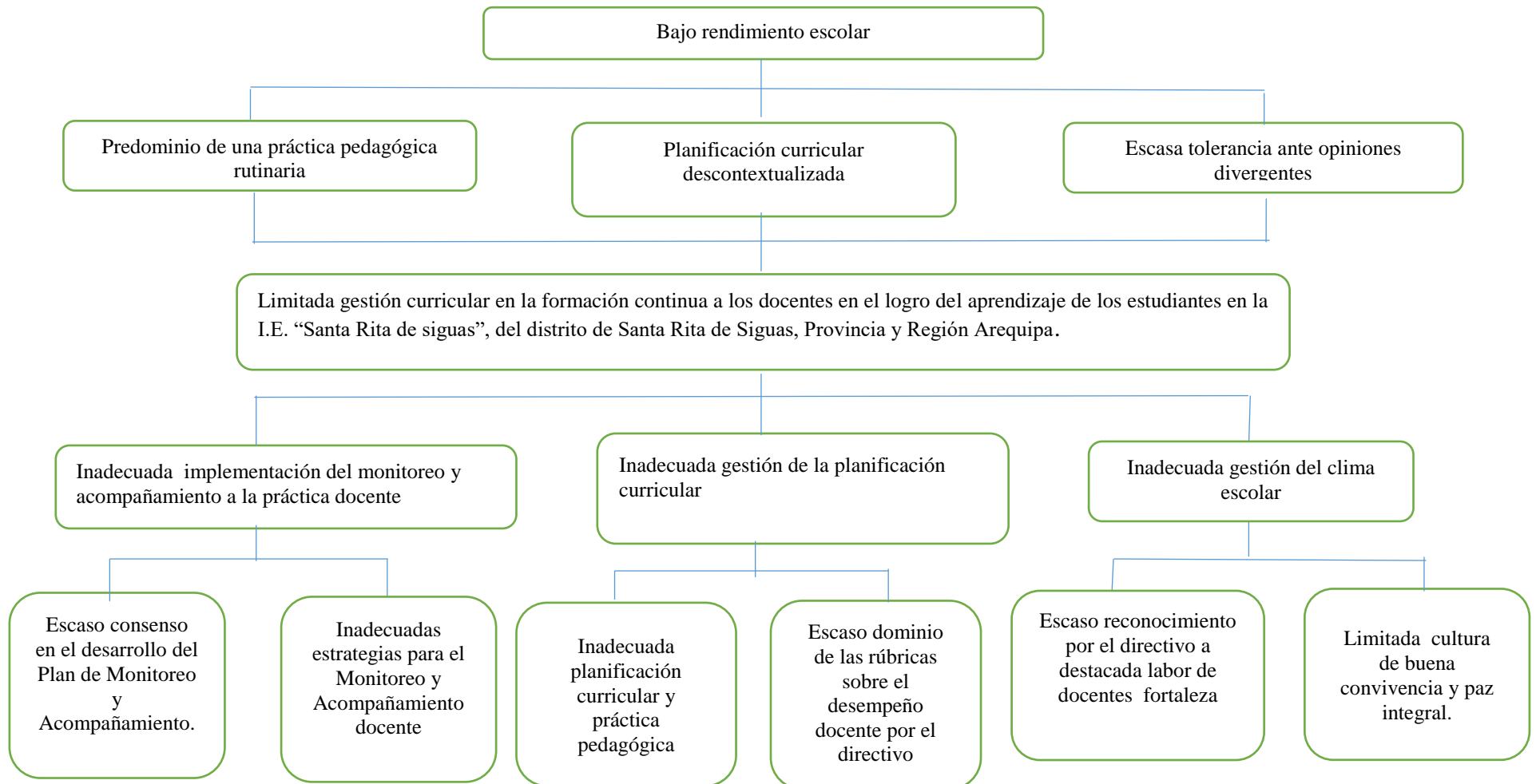
APÉNDICES

Apéndice 1
Matriz de consistencia

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivo específico	Método
Limitada gestión curricular en la formación continua a los docentes en el logro del aprendizaje de los estudiantes en la I.E. “Santa Rita de siguas”, del distrito de Santa Rita de Siguas, Provincia y Región Arequipa.	¿Cómo contribuir a una adecuada gestión curricular en la formación continua en los docentes de la Institución Educativa “Santa Rita de Siguas”, de la provincia de Arequipa – Arequipa.	Implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes.	Fortalecer la gestión curricular en la formación continua en los docentes a través de la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades de la Institución Educativa “Santa Rita de Siguas”, del distrito de Santa Rita de Siguas – Arequipa	<ul style="list-style-type: none"> - Optimizar la implementación del monitoreo, acompañamiento y evaluación docente para mejorar el desempeño profesional de los docentes - Mejorar la gestión de la planificación curricular con énfasis en los procesos pedagógicos y didácticos - Fortalecer la gestión del clima escolar para mejorar las relaciones interpersonales. 	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Investigación Acción</p> <p>Variante: Investigación Acción participativa.</p>

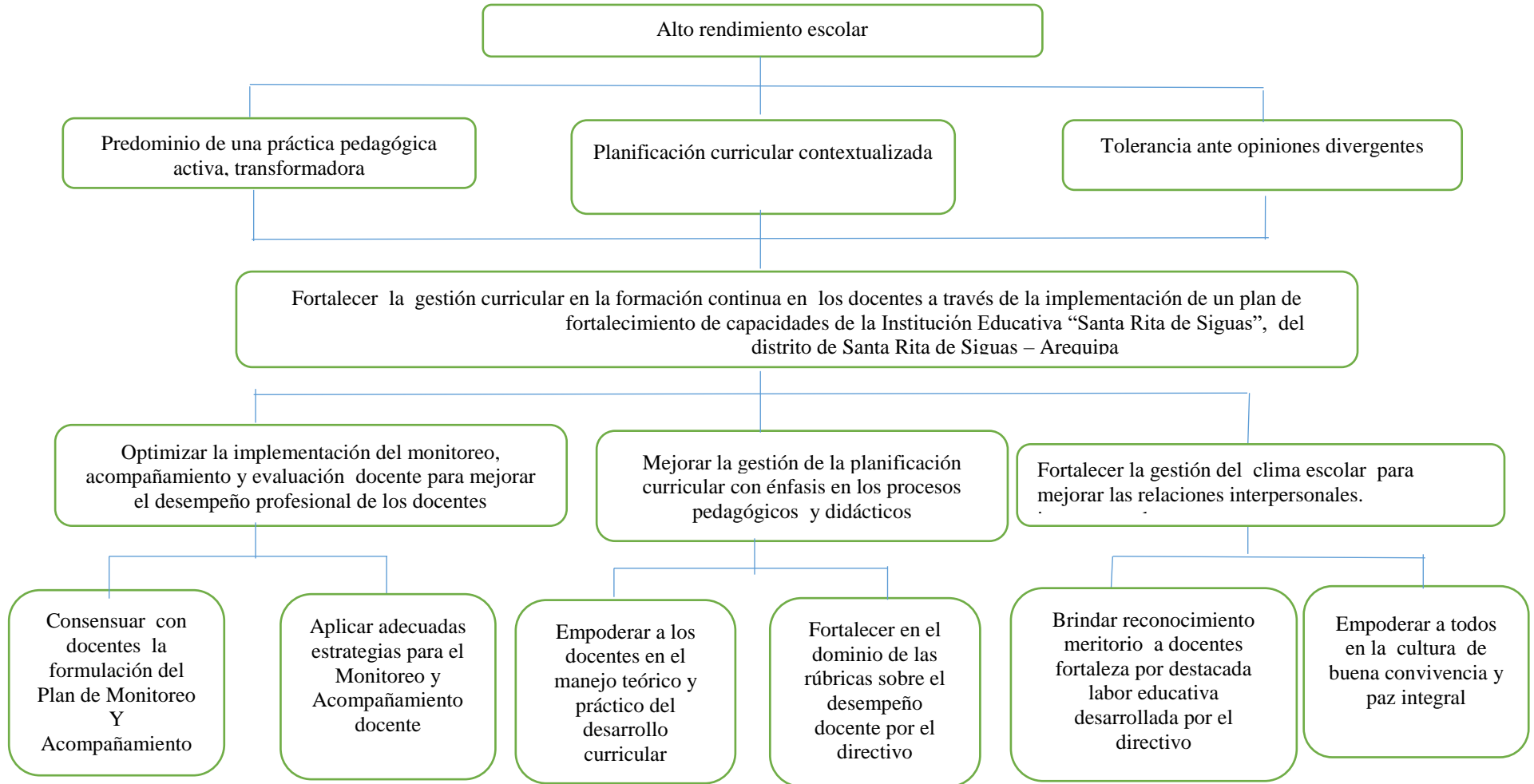
Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 3

Árbol de Objetivos



Apéndice 4
Instrumentos

GUÍA DE ENTREVISTA N° 1 AL DOCENTE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE:

.....

INSTITUCIÓN EDUCATIVA : “Santa Rita de Sigwas”

NIVEL : Secundaria

ÁREA :.....

FECHA :.....

PREGUNTA N° 1. ¿Qué insumos utiliza para desarrollar sus documentos de planificación curricular y con qué finalidad?

PREGUNTA N° 2. ¿Durante la elaboración de sus documentos de planificación (programación anual, unidad de aprendizaje y sesiones de aprendizaje) ha presentado algunas dificultades, cuáles?

PREGUNTA N° 3. ¿Qué importancia tiene para usted los procesos pedagógicos y didácticos en la sesión de aprendizaje; explique?

PREGUNTA N° 4. ¿Cree que es importante una capacitación previa para el desarrollo de los documentos de planificación, por qué?

GUÍA DE ENTREVISTA N° 2 AL DOCENTE

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE:

.....

INSTITUCIÓN EDUCATIVA : “Santa Rita de Siguas”

NIVEL : Secundaria

ÁREA :

FECHA :

PREGUNTA N° 1. ¿Qué espera de un acompañamiento y monitoreo pedagógico?

PREGUNTA N° 2. ¿Qué parte del proceso de acompañamiento y monitoreo pedagógico fortalece su práctica pedagógica?

PREGUNTA N° 3. ¿Las jornadas de reflexión pedagógica han ayudado al mejoramiento de su desarrollo pedagógico?

PREGUNTA N° 4. ¿De qué manera el equipo directivo ha fortalecido su práctica docente?

EVIDENCIAS

