



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

GESTIÓN CURRICULAR EN LA PLANIFICACIÓN DE UNIDADES Y SESIONES DE APRENDIZAJE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. N°40083 FRANKLIN ROOSEVELT DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE TIABAYA - AREQUIPA

AUTOR: ANA LUISA RIVERA GONZALEZ

ASESOR: YESENIA MERCEDES QUINTANA PIZARRO

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 Dios que siempre me acompaña y guía mi camino, a mis queridos padres que siempre están a mi lado dándome lo mejor de sí, a mi esposo y mis hijas que llenan mi vida entera.

ÍNDICE

Resumen	
Presentación	
	Pág.
Capítulo I: Identificación del problema	8
1.1 Contextualización del problema	8
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	9
1.3 Enunciado del problema	13
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	15
1.5 Justificación	16
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	18
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	18
2.1.1 Antecedentes nacionales	18
2.1.2 Antecedentes internacionales	19
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	21
Capítulo III: Método	28
3.1 Tipo de investigación	28
3.2 Diseño de investigación	29
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	30
4.1 Plan de Acción	30
4.1.1 Objetivos	30
4.1.2 Participantes	31
4.1.3 Acciones	31
4.1.4 Técnicas e instrumentos	33
4.1.5 Recursos humanos y materiales	34

4.1.6 Presupuesto	34
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	36
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	40
4.4 Validación de la propuesta	46
4.4.1 Resultados de validación	46
Referencias	47
Apéndices	49
Matriz de consistencia	49
Árbol de problemas	50
Árbol de Objetivos	51
Instrumentos	52

RESUMEN

Dentro de los nuevos conceptos en la transformación actual de la educación peruana se resalta al liderazgo pedagógico como una característica de los directivos de una IE, como aquel que inspira, guía, moviliza a otros para lograr metas, aquél que busca de manera participativa desarrollar la formación continua de los docentes y la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Esta característica nos lleva a realizarnos la siguiente pregunta: ¿los directivos nos encontramos en la capacidad de afrontar este gran reto? La realización del presente plan de acción intenta responder a este gran desafío, planteándonos como objetivo el de mejorar la gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje mediante un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en la IE 40083 Franklin Roosevelt nivel primario del distrito de Tiabaya - Arequipa.

La investigación nace de un diagnóstico y de la necesidad de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. En los últimos años han variado sustancialmente los enfoques y procesos didácticos de las diferentes áreas, por ello se presenta como alternativa de solución implementar acciones que logren fortalecer capacidades en los docentes para una adecuada planificación de sus documentos curriculares. El método de investigación es el enfoque cualitativo de tipo aplicada, cuyo diseño es investigación acción y cuya variante se define como una investigación acción participativa. La población de estudio consideró a 16 docentes del nivel primario que laboran en la institución educativa y la sub directora. Las técnicas utilizadas fueron la entrevista y grupos focales y los instrumentos diseñados la entrevista a profundidad y las guías no estructuradas.

Por ser un plan de acción aún no contamos con resultados del estudio realizado, pero pretendemos descubrir el impacto que produce la gestión curricular que ejerce el directivo en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje que desarrolla el docente.

Palabras claves: unidades, sesiones de aprendizaje, monitoreo pedagógico, acompañamiento, trabajo colegiado.

PRESENTACIÓN

El objetivo general del presente plan de acción es el de mejorar la gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje mediante un plan de fortalecimiento de capacidades docentes. Siendo de vital importancia la planificación del trabajo pedagógico y constituyendo uno de los dominios en el Marco del Buen Desempeño Docente la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; resulta el presente plan de acción muy significativo e importante en la formación docente.

El propósito es lograr que los docentes planifiquen sus unidades y sesiones de aprendizaje de forma colegiada, compartiendo experiencias exitosas en el desarrollo de estrategias innovadoras, que contextualicen sus sesiones a la realidad de las estudiantes y sus intereses, que evidencien el desarrollo de los enfoques, procesos didácticos y pedagógicos; todo ello con la orientación que debe ejecutar el directivo convirtiéndose de esa manera en líder pedagógico a través de una formación continua de los docentes cuya meta es el logro de los aprendizajes en los estudiantes. El método de investigación en el presente plan de acción se caracteriza por el enfoque cualitativo de tipo aplicada, cuyo diseño es investigación acción y cuya variante se define como una investigación acción participativa.

El trabajo de investigación parte de la identificación del problema, que corresponde al capítulo I, el capítulo II considera los referentes conceptuales y experiencias anteriores, el capítulo III precisa el método utilizado y finalmente el capítulo IV está referido a la propuesta del plan de acción: diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

En el capítulo I mostraremos la contextualización del problema, dando a conocer las características del medio geográfico, fortalezas y debilidades de los actores, infraestructura, medios, materiales, aliados, etc. Además el diagnóstico y descripción de la situación problemática, la formulación del problema y finalmente la alternativa de solución y su justificación.

En el II capítulo se hace referencia a trabajos de investigación nacionales e internacionales estrechamente vinculados al presente plan de acción y los referentes conceptuales de los términos utilizados.

El capítulo III se refiere al método utilizado, que en este caso es del tipo de investigación acción participativa que se caracteriza porque la problemática hallada necesita resolverse y se pretende lograr el cambio.

El capítulo IV describe la propuesta de plan de acción: diseño, implementación, monitoreo y evaluación. Aquí se detallan los objetivos general y específicos, los participantes, las acciones, técnicas e instrumentos, presupuesto, monitoreo y evaluación de las acciones programadas.

El trabajo concluye con la presentación de las referencias y apéndices, en donde se detallan los trabajos de investigación consultados y los textos de consulta para los referentes conceptuales. Así también la matriz de consistencia, el árbol de problemas y el árbol de objetivos.

Al concluir el presente plan de acción y haber diseñado cada uno de los aspectos necesarios para su realización solo nos queda ejecutarlo, con ello se podría descubrir en qué medida una buena gestión curricular ejercida por el directivo promueve una mejora en la preparación y enseñanza de los docentes para el logro de aprendizajes.

Finalmente podemos asegurar que con el desarrollo del presente plan de acción se logrará en alguna medida cumplir con la tenaz labor encomendada a los directivos de las IE el de caracterizarse por ser un líder pedagógico.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa (IE) 40083 Franklin Roosevelt, se ubica en la calle Progreso s/n. muy próximo a la plaza central del distrito de Tiabaya, situado sobre la margen derecha del río Chili, asentada a una altura de 2 178 m.s.n.m. en la provincia y región de Arequipa.

El distrito de Tiabaya es una zona urbano- marginal, con zonas agrícolas aledañas; en donde un gran porcentaje de la población se dedica a actividades agrarias. Esta gran demanda nos compromete a lograr estudiantes responsables del cuidado del medio ambiente. Además desarrollan actividades comerciales como expendio en tiendas de abarrotes, librerías, mercados, ferreterías, restaurants, pollerías, cabinas de internet, etc. convirtiéndose estos en centros de labor. El nivel socio- económico de la población en su mayoría es bajo, encontrándose aún analfabetismo.

La IE 40083 Franklin Roosevelt atiende los niveles de Primaria y Secundaria. Su área total es de 4 300 m². Tiene buena infraestructura, aulas de material concreto cuya capacidad es de 30 estudiantes cada una, buen mobiliario y ambiente agradable. Dispone de una sala de innovación y un laboratorio de Matemática con material educativo diverso. Además dispone de todos los servicios básicos. La IE alberga en el nivel Primaria a 370 estudiantes, distribuidos en 13 secciones de 1° a 6° grados. Cuenta con 13 docentes de aula con título profesional en educación o con especialización, la mayoría con más de 20 años de servicios, el equipo docente se caracteriza por ser colaborador en su mayoría, responsable, proactivo pero con planificaciones de unidades y sesiones descontextualizadas a la realidad, además limitada iniciativa para realizar reuniones colegiadas para la elaboración de las programaciones curriculares. Se cuenta con personal jerárquico (Director, sub Directora), personal administrativo y de servicio. Un gran porcentaje de padres de familia no muestran interés por el aprendizaje de sus hijas demostrando gran ausencia en las actividades programadas, como jornadas de reflexión, escuela de padres, asambleas, etc. Por otro lado se encuentran muchas familias disfuncionales compuestas solo por la madre y sus hijos, en donde la madre trabaja y le brinda poco tiempo a la crianza y apoyo en el trabajo escolar de sus hijas.

Las niñas se caracterizan por ser extrovertidas, muy sociables, colaboradoras, pero con poca iniciativa para la gestión de su propio aprendizaje, además falta de motivación en el desarrollo de sus aprendizajes por no comprender la utilidad de lo aprendido. Por otro lado en la IE existe una convivencia basada en el respeto, se propugna entre todos el buen trato, esto constituye una gran fortaleza generando un buen clima institucional. La IE es un colegio de señoritas representativo del distrito.

El contexto antes descrito tiene influencia en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes, y no está siendo considerado en la planificación curricular del docente; ello se agrava por la ineficiente gestión curricular que ejerce el directivo. En respuesta a todo ello de parte de la sub Dirección de la I.E. hay un firme compromiso para iniciar los cambios necesarios a través de la implementación del presente Plan de Acción y mejorar la gestión curricular que beneficiará la práctica pedagógica de los docentes y consecuentemente mejorará el logro de los aprendizajes de las estudiantes.

La IE Franklin Roosevelt cuenta con docentes accesibles al cambio, prestos a nuevas capacitaciones, existencia de docentes fortaleza, docentes de la especialidad de Educación Física e inglés quienes posibilitan espacios de disponibilidad de tiempo para los profesores de aula. Ambientes adecuados, material educativo entregado por el Ministerio de Educación y acceso a internet. Además cuenta con organizaciones internas como: el Consejo Educativo Institucional (CONEI), la Asociación de Padres de Familia (APAF), las Brigadas de Autoprotección Escolar (BAPES) y comisiones de trabajo educativo quienes coordinan con la dirección de la IE para una mejor gestión institucional. Dentro de las oportunidades la IE ha establecido convenios interinstitucionales con la Demuna para la prevención de violencia escolar, con la comisaría de Tiabaya para la realización de charlas de prevención contra el abuso sexual, con el Centro de Salud de Tiabaya para la ejecución de charlas preventivas, control de salud (talla, peso, vista, dental, etc.) y la aplicación de vacunas, con la universidad San Pablo en convenio con Cerro Verde para la realización de capacitaciones dirigidos a docentes. Todas estas fortalezas y oportunidades serán aprovechadas para generar el cambio deseado.

1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

La problemática ha sido detectada a partir del análisis de las fichas de monitoreo y la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje presentados por los docentes, detectando falta de contextualización a la realidad de las estudiantes, poca planificación de estrategias participativas de aprendizaje, falta de una secuencia de procesos

didácticos y escaso planeamiento del uso de materiales educativos. Se priorizó el problema por ser de vital importancia la correcta planificación para la adecuada ejecución de la enseñanza aprendizaje de las estudiantes.

La problemática encontrada es “Ineficiente gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje en la IE 40083 Franklin Roosevelt del nivel primario del distrito de Tiabaya - Arequipa” la cual ha sido analizada a través de la técnica del árbol de problemas, siendo la primera causa la ineficiente orientación en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje cuyo efecto es que los estudiantes no comprenden la utilidad de sus aprendizajes. Esta primera causa guarda relación con el desempeño 18 “Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular [...]” (Ministerio de Educación, 2015, p. 47) según el documento, el directivo guía y analiza con el equipo docente todos los elementos del sistema curricular, además reflexiona sobre la necesidad de incorporar la realidad local en la contextualización de las programaciones para lograr aprendizajes significativos en las estudiantes; también se vincula con el compromiso 1 de gestión escolar “Progreso anual de los aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE” (Resolución Ministerial N° 657, Ministerio de Educación, Lima 22 de noviembre del 2017, p. 6), el documento se refiere al porcentaje de estudiantes que alcanzan niveles altos en sus evaluaciones durante el año escolar.

La segunda causa es el insuficiente monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de planificación de unidades y sesiones de aprendizaje, cuyo efecto es que las estudiantes no logran estándares de aprendizaje del ciclo. Esta causa guarda relación con el desempeño 20 “Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje [...]” (Ministerio de Educación, 2015, p.47), el documento se refiere a que el directivo monitorea orientando al docente en el uso adecuado de estrategias, procesos y recursos considerando los aprendizajes que los estudiantes deben alcanzar; esta causa también se relaciona directamente con el compromiso 4 de gestión escolar “Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E” (Resolución Ministerial N° 657, Ministerio de Educación, Lima, 22 de noviembre de 2017, p. 6) aquí se señala que el directivo debe realizar un seguimiento a la planificación y desempeño docente y al de los estudiantes, implementando estrategias de

mejora. Finalmente se vincula con la dimensión 4 de Vivian Robinson “Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes” (Ministerio de Educación, 2016, p. 8) la autora señala que el líder pedagógico es aquel que participa del aprendizaje de sus estudiantes y mejora el desempeño de los docentes.

La tercera causa es la ineficiente generación de mecanismos para el trabajo colegiado entre docentes, lo que produce maestros desmotivados que elaboran sesiones de aprendizaje descontextualizadas, el cual se vincula con el desempeño 18 “Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas[...]” (Ministerio de Educación, 2015, p.46) el documento señala que el directivo debe crear espacios y condiciones favorables para el trabajo conjunto entre docentes en relación a la enseñanza - aprendizaje de sus estudiantes.

La técnica utilizada fue el grupo focal a través de una guía de preguntas orientadoras en el que hubo una participación del 100% de docentes. En dicha actividad se plantearon interrogantes sobre la problemática detectada en cuanto a la orientación en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje y el monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje. Por otro lado se utilizó la Encuesta a Profundidad a través de un cuestionario para obtener respuestas sobre mecanismos para el trabajo colegiado entre docentes.

En cuanto a la primera categoría investigada: planificación de unidades y sesiones de aprendizaje, los docentes entrevistados afirman que una adecuada planificación debe tener ciertas características como por ejemplo: programar estrategias activas e innovadoras, deben partir de la realidad de las estudiantes. Además señalaron que requieren de una adecuada orientación en dicha planificación dado los cambios en su implementación. Al respecto en la cartilla de planificación curricular - primaria define planificación como.

El arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan. La planificación es una hipótesis de trabajo, no es rígida, se basa en un diagnóstico de las necesidades de aprendizaje. En su proceso de ejecución, es posible hacer cambios en función de la evaluación que se haga del proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de que sea más pertinente y eficaz al propósito de aprendizaje establecido. (Ministerio de Educación, 2017, p.3)

Con respecto al uso de estrategias activas; éstas se definen como el “Procedimiento heurístico que permite tomar decisiones en condiciones específicas. Una estrategia de aprendizaje es una forma inteligente y organizada de resolver un problema de aprendizaje” (Latorre, M. y Seco, C. 2013, p. 15)

Los docentes consideran que aplicando en sus sesiones de aprendizaje estrategias innovadoras, que partan del interés del estudiante y el uso adecuado de material educativo, pueden tener mejores resultados en el logro de aprendizajes. Se considera estrategias innovadoras aquellas que se caracterizan por romper esquemas tradicionales logrando en el estudiante el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico-reflexivo que necesita para afrontar los retos en nuestra sociedad.

Con respecto a la segunda categoría monitoreo, acompañamiento y evaluación de unidades y sesiones de aprendizaje, los docentes entrevistados afirman que el monitoreo solo busca recoger información, lo que ellos desean es un acompañamiento efectivo y demostrativo. Monitoreo se define como “recojo de información en el terreno, haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro en el nivel de insumos, procesos y productos esperados. Monitorear es una labor más técnica.” (Ministerio de Educación, 2017, p.10).

La definición de acompañamiento se precisa como “el acto de ofrecer asesoría continua. Es el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica” (Ministerio de Educación, 2017, p.10). Por último evaluación del desempeño docente se define como: “el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que contribuyen a recoger y sistematizar información relevante sobre la calidad del desempeño profesional de los maestros, a fin de formular juicios de valor válidos” (Ministerio de Educación, 2017, p. 51).

El Monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE) se encuentra normado según (Resolución de Secretaria General N° 008, Ministerio de Educación, Lima, 17 de enero 2017, p 3) que a la letra dice: “quien asume y conduce las acciones y estrategias del acompañamiento pedagógico es el Director de la IE o quien haga sus veces, sea este el Sub director o Coordinador Pedagógico”. Una de las funciones más importantes que el

Director realiza es el MAE convirtiéndose así en el líder pedagógico que impulsa la formación continua de sus docentes para lograr mejores resultados de aprendizaje en sus estudiantes. Muchas son las estrategias que se pueden utilizar para realizar el acompañamiento pedagógico; pero al realizarlo se logra dejar de lado el aislamiento, el trabajo individual y celoso, que no permite el compartir experiencias exitosas.

Finalmente la tercera categoría: trabajo colegiado, los docentes consideran que la planificación curricular puede ser elaborada en grupos de trabajo y para ello se deben cumplir normas. El trabajo colegiado se define como “proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora institucional” (Fierro Evans, 1998), para la realización del trabajo colegiado debe contarse con un equipo de docentes con metas claras, objetivos compartidos, con apertura al inter-aprendizaje, con acuerdos y compromisos asumidos con responsabilidad para mejorar su desempeño profesional y por ende la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Para realizar un diagnóstico adecuado, primeramente se contextualizó el problema y se le relacionó con los compromisos de gestión, el Marco del Buen Desempeño Directivo y la Gestión por Procesos. En un segundo momento, se enfatizó el establecimiento de los aspectos a investigar, como fuentes y tipos de información. En un tercer momento, se realizó el recojo de datos aplicando técnicas e instrumentos de recojo de información. En un cuarto momento, se realizó el análisis de resultados. Finalmente, se elaboró el informe del diagnóstico.

1.3 Formulación del problema.

Los docentes realizan su labor de forma aislada, personal, rutinaria, sin considerar el Marco del Buen Desempeño Docente ni las cartillas de planificación para la planificación curricular de unidades y sesiones de aprendizaje. Por otro lado, no ha habido una buena gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje, no se condujo con metas y expectativas claras y comunes ya que no existen espacios de trabajo conjunto.

Al tomar en consideración del documento normativo Manual de Buen Desempeño del Directivo se identifica las competencias que exigen un liderazgo pedagógico efectivo por parte del directivo. La problemática priorizada se relaciona con la competencia 5, desempeño 15 en donde se señala que el directivo “Gestiona oportunidades de formación

continua de docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje” (Ministerio de Educación, 2015, p. 46) aquí se puntualiza una de las causas de nuestro problema, que es la Ineficiente orientación en la planificación de Unidades y Sesiones de aprendizaje. El desempeño 16 que a la letra dice: “Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar” (Ministerio de Educación, 2015, p. 46) que se relaciona con la causa ineficiente generación de mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y el desempeño 20 que textualmente dice:

Monitorea y orienta el uso de estrategias y recursos metodológicos, así como el uso efectivo del tiempo y los materiales educativos en función del logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes y considerando la atención de sus necesidades específicas.

El desempeño citado está relacionado con la causa insuficiente monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje, que se ha señalado en el presente trabajo de investigación acción.

En relación a los compromisos de Gestión Escolar de Vivian Robinson la problemática hallada se relaciona con el “Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo” (Ministerio de Educación, 2016, p. 7) esta dimensión implica la reflexión conjunta con los docentes sobre su quehacer pedagógico, el análisis del currículo, la retroalimentación de la práctica docente y el monitoreo del progreso de los estudiantes”. También se relaciona con la dimensión “Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes” (Ministerio de Educación, 2016, p. 8) esta dimensión se caracteriza porque el líder pedagógico se involucra con el proceso mismo del aprendizaje de los estudiantes logrando un desarrollo profesional de los docentes.

A partir del problema priorizado “Ineficiente gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje en la I.E. Franklin Roosevelt del nivel primario del distrito de Tiabaya de Arequipa” se intentará responder a la formulación del problema ¿Cómo contribuir a una eficiente gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje en la I.E 40083 Franklin Roosevelt del nivel primario del distrito de Tiabaya -Arequipa? Dicho problema es pertinente porque la planificación constituye

la base para el éxito en la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, al prever, anticipar y diseñar las mejores estrategias de aprendizaje de acuerdo a los procesos pedagógicos y didácticos de cada área.

1.4 Planteamiento de la alternativa de solución

La alternativa de solución más pertinente y viable para la solución a la problemática hallada es la "Implementación de un plan de fortalecimiento docente en gestión curricular en la I.E 40083 Franklin Roosevelt del nivel primario del distrito de Tiabaya de Arequipa". La elección se realiza teniendo en cuenta los objetivos específicos planteados, Realizar orientación en la planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje. Ejecutar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de Planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje y Generar mecanismos para el trabajo colegiado.

Dichos objetivos corresponden a las dimensiones Gestión Curricular y Monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE).

Tabla N° 1
Título de la Tabla: Alternativa de solución

Causas	Objetivos específicos	Dimensiones	Acciones
1.-Ineficiente orientación en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	Ejecutar la orientación en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	Gestión Curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de jornadas de sensibilización y análisis de la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje. - Ejecución de talleres de actualización docente sobre diferentes temas (CNEB, procesos didácticos, pedagógicos) - Ejecución de Trabajo en pares sobre el uso de los procesos didácticos en las sesiones de aprendizaje.
2.-Insuficiente monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de planificación de unidades y sesiones de aprendizaje	Ejecutar el monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación. MAE	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Plan de Monitoreo y plan de mejora de cada docente. - Ejecución del plan de monitoreo y Acompañamiento. - Evaluación y sistematización de resultados del monitoreo.
3.-Ineficiente generación de mecanismos para el	Generar mecanismos para el trabajo colegiado.	Gestión Curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de jornada de sensibilización sobre la importancia del trabajo colegiado.

trabajo colegiado entre docentes.			<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de actividades de trabajo colegiado. - Ejecución de las reuniones de elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.
-----------------------------------	--	--	--

- Cada una de las acciones planificadas son pertinentes ya que buscan lograr los objetivos planteados. En cuanto a la primera acción se refiere a la realización de jornadas de sensibilización y análisis de la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje. Es muy importante porque intenta producir en el docente un compromiso de mejora en la elaboración de sus documentos pedagógicos. Para ello se realizarán talleres de actualización docente sobre diferentes temas (CNEB, procesos didácticos, pedagógicos) el cual contará con un especialista. También se complementará con la realización del trabajo en pares entre docentes del grado.
- Las acciones que conllevan al desarrollo del MAE son esenciales y parten desde la elaboración del Plan de monitoreo, ejecución y evaluación de cada uno de los docentes involucrados.
- Finalmente para la realización del trabajo colegiado se tiene que partir de la sensibilización sobre su importancia, la planificación y ejecución de cada actividad programada. Todas las reuniones se llevarán a cabo dentro de la jornada laboral haciendo uso de las horas de disponibilidad que generan las áreas de Educación física e inglés.

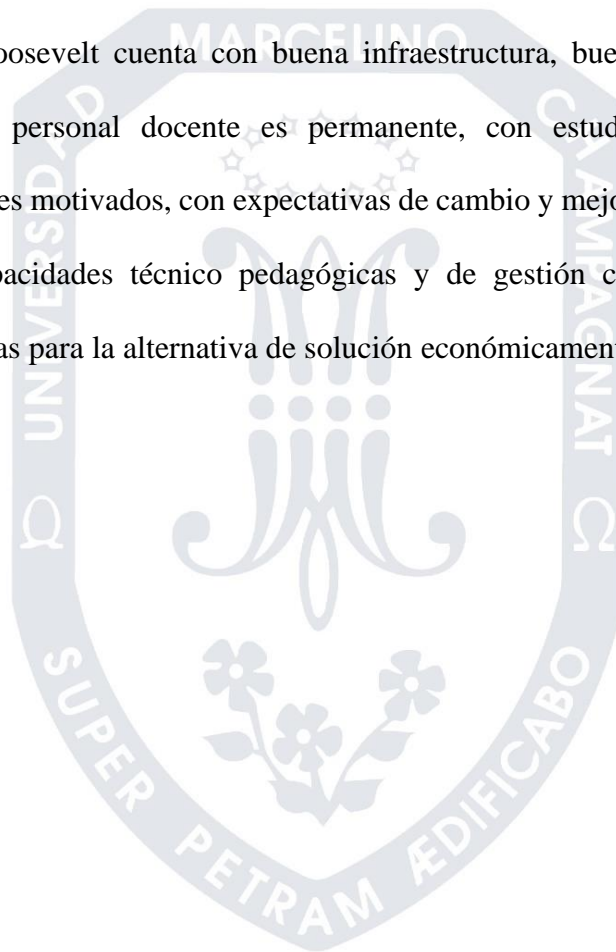
1.5 Justificación

El plan de acción propuesto, es importante dado que fortalecer la gestión curricular del directivo a través de la realización de orientar la planificación, ejecutar los procesos de monitoreo, acompañamiento y evaluación docente y generar un trabajo colegiado suscitará la motivación docente promoviendo la auto reflexión, logrando objetivos comunes y altas expectativas profesionales; la atención y apoyo individual a cada docente promoverá el mejoramiento de sus capacidades, al estructurar una organización que facilite su labor, a través del trabajo colegiado se estarán logrando mejores condiciones de trabajo docente.

Todo ello tendrá un impacto positivo en toda la comunidad educativa fortaleciendo las relaciones interpersonales. Y lo más importante todo ello redundará en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Actualmente es el directivo el que inspira a toda la comunidad educativa a participar más activamente en los cambios, comprometiéndose a crear las condiciones favorables y hacerse responsables del logro de los aprendizajes de sus estudiantes.

Dentro de las condiciones que favorecen la realización del presente plan de acción es que la IE Franklin Roosevelt cuenta con buena infraestructura, buena implementación y equipamiento, el personal docente es permanente, con estudios profesionales en educación, docentes motivados, con expectativas de cambio y mejora profesional, la subdirectora con capacidades técnico pedagógicas y de gestión curricular, además las acciones propuestas para la alternativa de solución económicamente son factibles.



CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

2.1.1 Antecedentes nacionales

Huaranca (2017) en su tesis “Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública San Ramón de Ayacucho -2014” concluye que la mayoría de docentes consideran que la calidad de gestión curricular que ejerce el directivo es regular y en ese mismo porcentaje los docentes se ubican en la valoración regular en lo que corresponde a su desempeño, también existe una relación muy estrecha entre la calidad de la gestión educativa y la gestión curricular realizada por los docentes, de igual manera con los procesos pedagógicos ejecutados en sus sesiones de aprendizaje y más aún se observa dicha relación con los logros de aprendizaje en los estudiantes. La investigación es de nivel descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 122 docentes, se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario.

El presente trabajo de plan de acción a diferencia del trabajo de tesis no pretende realizar un trabajo de investigación descriptivo; sino más bien que a través de una alternativa de solución se logre una mejor gestión curricular del directivo y por ende una adecuada gestión del docente en la planificación curricular, de tal manera que se logre la mejora de los aprendizajes.

Auccahuallpa (2017) en su tesis “El monitoreo pedagógico en la planificación de las sesiones de aprendizaje de los docentes, 2016” el autor concluye que los docentes valoran el monitoreo en la planificación de sesiones de aprendizaje y que este influye positivamente en su labor; pero que algunos monitores no se encuentran capacitados para desarrollar esta tarea. Dentro de algunas de las recomendaciones que da el autor es la de establecer una formación continua de capacitación a los monitores pedagógicos para lograr un eficiente asesoramiento en la labor pedagógica y de esta manera se vea reflejado en la mejora de la calidad de los aprendizajes. La investigación es de nivel descriptivo interpretativo. La muestra constó de 3 docentes uno por cada ciclo en el nivel primario y un subdirector, el instrumento utilizado fue la entrevista.

En relación al presente trabajo de plan de acción el monitor es el directivo el cual debe encontrarse en la capacidad de asesorar a sus docentes para ello tendrá que acudir a sus habilidades, capacidades y conocimientos para llevar a cabo un asesoramiento efectivo; además de encontrarse en constante capacitación en cuanto estrategias, procesos didácticos, etc.

Arana y Coronado (2017) en su tesis “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro” concluyen que existe una estrecha relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño docente, además precisa que la relación es directa entre los docentes de los niveles de inicial y primaria que presentan alto grado de desempeño con el estilo de liderazgo que ejerce el directivo que en este caso se caracteriza por ser un liderazgo transformacional. El diseño utilizado en la investigación es correlacional, su muestra es de 48 docentes y el instrumento utilizado es el cuestionario.

Al analizar los resultados de la presente investigación con nuestro plan de acción encontramos una estrecha relación dado que es la gestión del directivo el que va a generar cambios en el desempeño docente tanto en la planificación curricular como en la ejecución de sus sesiones de aprendizaje.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Girón (2014) en su tesis “Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente” , realizado en la Universidad Rafael Landívar Campus de Quetzaltenango concluye que el acompañamiento pedagógico que realiza el supervisor tanto a directivos como a docentes; tiene repercusión en el logro de mejoras en el quehacer pedagógico del docente pues tiene como finalidad desarrollar sus habilidades pedagógicas ; pero que en la actualidad se ha ido descuidando al darle mayor importancia al aspecto administrativo más que en gestionar aspectos técnico pedagógicos. Todo ello ha originado que el supervisor no llene las expectativas de los docentes; ya que éste no cuenta con las técnicas y herramientas necesarias para un correcto monitoreo, asesoramiento y seguimiento del proceso pedagógico. Además es escaso el monitoreo realizado por la sobrecarga administrativa que tiene que desarrollar. Dentro de las recomendaciones que hace principalmente es la de incidir que el acompañamiento pedagógico debe ser considerado como prioridad dentro de las funciones del supervisor,

desarrollando capacitaciones, talleres, etc. incentivando a directivos y docentes en la mejora de los aprendizajes. La investigación es de tipo descriptivo y se aplicó al supervisor educativo, 5 directores y 37 docentes. El instrumento que se aplicó fue la encuesta.

En el Perú no contamos con supervisores pedagógicos que capaciten a los docentes en cuestiones pedagógicas. La labor la realizan los directivos de cada Institución Educativa; los cuales deben contar con un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE). Dentro de las funciones propias de los directivos se enfatiza el MAE dándole prioridad sobre las demás funciones.

Balzán (2008) en su investigación titulada “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica” realizado en Maracaibo-Estado Zulia, afirma que la relación entre el acompañamiento pedagógico que hace el supervisor y el desempeño docente en instituciones de III etapa de Educación Básica del Municipio Escolar N° 4 es positiva y significativa; es decir que a mejor acompañamiento pedagógico del supervisor, mayor satisfacción y buen desempeño docente se desarrolla. Además en el análisis de la variable acompañamiento pedagógico del supervisor éste determinó la alternativa Siempre con un 37.15 % y Casi Siempre 36.25% se cumplen las funciones del coaching y del supervisor en el desempeño docente. La investigación es descriptiva correlacional y la muestra estuvo conformada por 2 supervisores, 4 directivos y 43 docentes con un total de 49 personas.

En los estudios realizados a nivel internacional se evidencia que las acciones de supervisión están a cargo de personal especializado, cuya función es realizar capacitaciones y talleres tanto a directores como a docentes. En todos los casos revisados encontramos que hay una estrecha relación entre la supervisión y la mejora del desempeño docente.

Arismendi (2015) en su investigación titulada “La gestión curricular institucional en procesos de cambios curriculares en educación básica: un estudio de caso” realizado en Santiago/Chile afirma en primer lugar que los directivos no logran desarrollar una gestión innovadora, sino más bien que intentan repetir experiencias que en su época fueron exitosas sin considerar las nuevas orientaciones en el curriculum. Además indica que si bien han logrado que sí se realicen las tareas pedagógicas bajo su gestión, falta mejorar la calidad de las prácticas pedagógicas que permitan el logro de los aprendizajes y las

expectativas de la comunidad. También sostiene que el equipo directivo sigue realizando un trabajo eminentemente administrativo. En segundo lugar sostiene que los docentes cuentan con un tiempo determinado para la ejecución de trabajo colegiado, pero que no se ejecuta realizándose en cambio tareas emergentes y dejando de lado la reflexión acerca del currículum. En tercer lugar indica que la gestión curricular por parte del director y docentes se realiza de manera intuitiva, es decir que las acciones se ejecutan en base a lo que consideran pertinente. Finalmente concluye que el directivo, limita su rol al cumplimiento de actividades, sin orientar ni generar espacios para la reflexión de los cambios curriculares. La investigación es tipo cualitativo, con un carácter exploratorio y una perspectiva de estudio de caso y su muestra consistió en la directora y dos docentes. Y el instrumento que se aplicó fue la entrevista.

En relación a nuestro plan de acción se considera que al no haber una gestión curricular bien definida, señalando los desempeños que el directivo debe realizar como líder pedagógico no se pueden planificar las acciones a desarrollar para lograr la mejora en el desempeño docente y por ende la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

2.2.1 Gestión Curricular

Durante mucho tiempo la gestión del directivo se encasilló en una gestión administrativa, actualmente el principal rol del directivo es la gestión curricular la cual podemos definir como la capacidad del directivo de organizar todos los recursos y medios a su alcance para alcanzar las metas propuestas en su proyecto de desarrollo en su IE. En este acápite revisaremos algunos conceptos respecto al tema:

Según el texto del módulo 4 Gestión Curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico define a la gestión curricular como “la capacidad de utilizar de manera eficaz y eficiente todos los recursos [...] que se tiene a la mano; con el propósito de alcanzar las metas o los objetivos que se tienen trazados”(Castro, 2005, p. 8).

También afirma que la gestión curricular es la capacidad de organizar y efectivizar el Proyecto Educativo de cada escuela, partiendo de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. Se entiende por ello el logro de capacidades y competencias en los estudiantes buscando su formación integral (Castro, 2005, p.10)

Para realizar una adecuada gestión curricular el directivo deberá contar con una visión clara de los objetivos de la I.E. que se encuentra en su Proyecto Educativo Institucional (PEI), el perfil del estudiante que la IE desea alcanzar, los medios, recursos y materiales a su alcance para poderlos utilizar convenientemente y de esta manera alcanzar las metas deseadas.

Currículo Nacional

Uno de los documentos elementales en el cambio de la educación peruana es el Currículo Nacional recientemente implementado, el cual contiene entre otros aspectos: las competencias, capacidades, enfoques transversales, estándares de aprendizaje y el perfil del egreso, los cuales orientan la formación de los estudiantes de la Educación Básica Regular.

Según el Currículo Nacional del Ministerio de Educación (2016) lo define como el documento que “establece los aprendizajes que se espera logren los estudiantes como resultado de su formación básica, en concordancia con los fines y principios de la educación peruana, el Proyecto Educativo Nacional y los objetivos de la Educación Básica” (p. 8)

El Currículo Nacional contiene aspectos muy importantes que se deben desarrollar en la formación integral de los estudiantes como el cultivo de valores a través de los enfoques transversales, el uso de las Tic y la gestión de sus propios aprendizajes a través de las competencias transversales, además establece la gradualidad de los logros de aprendizajes en los estándares de aprendizaje y establece claramente cuál es el perfil del estudiante que queremos lograr en el futuro a través del perfil del egreso.

Competencia

La competencia en educación podemos entenderla como el saber actuar en determinadas circunstancias, valiéndose de todas sus capacidades para dar solución a la problemática enfrentada. El Marco del Buen Desempeño Directivo(2014) lo define como: ”un saber hacer en contexto, que implica compromisos, disposición a realizar las tareas o cumplir responsabilidades con calidad, raciocinio, manejo de determinados fundamentos

conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones” (p. 33)

La tarea docente nos impulsa a lograr el desarrollo de capacidades en los estudiantes para poder enfrentar los retos del futuro.

Desempeño

El rol directivo se define por el cumplimiento de los desempeños planteados en el Marco del Buen Desempeño Directivo. Estos desempeños precisan en forma más detallada los aspectos a lograr en su tarea como director. Son en total 21 desempeños los cuales deben ser observables y por ende evaluables.

El término desempeño en el Marco del Buen Desempeño Directivo (2014) se define como: “Acción observable que realizan los directivos y que evidencia el manejo de la competencia” (p. 33)

Debemos precisar que los desempeños enfocan a dos aspectos en el Marco del Buen Desempeño Directivo que son: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes. Teniendo el primero 14 desempeños y el segundo 7 desempeños.

Programación Curricular

Las Programaciones curriculares presentan de manera ordenada y secuenciada las competencias, capacidades y desempeños de las diferentes áreas por ciclos y grados, asimismo dan orientaciones sobre los enfoques propios de cada área. Según el Programa Curricular de Educación Primaria del Ministerio de Educación (2016) “Los programas curriculares presentan de manera organizada las competencias que se espera desarrollen los estudiantes y que forman parte de la visión declarada en el Perfil de Egreso de los estudiantes al término de la Educación Básica”. (p.3)

Una característica muy importante de las programaciones curriculares vigentes es que se sustentan en el logro de 30 competencias, las cuales se encuentran graduadas para cada uno de los ciclos de la educación desde la educación inicial, pasando por la educación primaria y culminando en la educación secundaria.

Planificar

Las unidades y sesiones de aprendizaje son las herramientas fundamentales para el éxito de la tarea pedagógica del docente y ésta debe haber sido planificada con anterioridad de acuerdo a los intereses de los estudiantes y su contexto.

Según la Cartilla de Planificación del Ministerio de Educación (2017) “Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan”. (p.3) La planificación es flexible y responde a las necesidades e intereses de los estudiantes, además parte de un diagnóstico y una evaluación de la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes. Existen planificaciones de largo y corto plazo.

La planificación exige un conocimiento amplio de la realidad del estudiante, sus necesidades e intereses, además recoger situaciones significativas de su contexto, los niveles y ritmos de aprendizaje, la aplicación de estrategias activas y procesos didácticos de las diferentes áreas.

Unidades de Aprendizaje

La Unidad de aprendizaje es una planificación de corto plazo, en donde se planifica la secuencialidad de las sesiones de aprendizaje, las competencias, capacidades, enfoques transversales, competencias transversales, los desempeños y evidencias que se obtendrán del logro de los aprendizajes.

De acuerdo a la Cartilla de Planificación del Ministerio de Educación (2017) define a la Unidad didáctica como aquella en la que:

(...) se plantean los propósitos de aprendizaje para este tiempo corto, según lo previsto en la planificación anual, cómo se evaluarán (criterios y evidencias) y desarrollarán a través de una secuencia de sesiones de aprendizaje, así como los recursos y estrategias que se requerirán. (p.4)

Una unidad didáctica debe contener los aspectos más importantes del desarrollo de aprendizajes en un periodo de uno o dos meses, detallando el título, los propósitos de

aprendizaje, los criterios y evidencias de aprendizaje, secuencia de sesiones, materiales y recursos.

Sesiones de Aprendizaje

Las sesiones de aprendizaje constituyen la herramienta pedagógica de trabajo diario, el cual guía la secuencia de actividades y estrategias para el logro del propósito previsto.

La Cartilla de planificación curricular (2017) para la educación primaria nos dice que:

(...) una sesión de aprendizaje es una planificación de corto plazo en donde se programa las actividades de enseñanza aprendizaje que se desarrollarán en el día, considerando los momentos y procesos pedagógicos. Aquí se combinan las estrategias, recursos, materiales, enfoques transversales y actividades significativas que logren alcanzar el propósito de aprendizaje. (p.4)

La sesión como planificación de corto plazo se caracteriza por señalar al detalle los momentos a seguir desde su inicio hasta el cierre. Así también planificar las estrategias a ejecutar de acuerdo a los procesos didácticos del área que corresponda, el uso de materiales educativos y finalmente la evaluación.

2.2.2 Monitoreo, acompañamiento y evaluación.

Monitoreo

Actualmente el monitoreo pedagógico se ha convertido en una herramienta útil para detectar fortalezas o dificultades y a partir de ello tomar acciones y revertir los problemas hallados para mejorar el trabajo docente. Según la Guía para la formulación del Plan de Monitoreo del MINEDU (2015) define al monitoreo como:

El proceso que permite recoger información sobre el desempeño docente [...] el monitoreo es un proceso de seguimiento externo que permite la toma de decisiones; no se trata de solo un recojo de información sino que a la vez debe darse una orientación en el uso de recursos, materiales y el buen uso del tiempo. Además se trata de hallar dificultades y fortalezas en los docentes, buscar espacios de reflexión y asumir compromisos de mejora en su desempeño. (p.44)

Según el texto del módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente define al monitoreo pedagógico como un proceso sistemático y planificado que se caracteriza por el recojo de información para detectar logros y debilidades para una toma de decisiones y así lograr la mejora de los aprendizajes.(p.10)

Acompañamiento

En la actualidad el acompañamiento cobra vital importancia en la mejora del desempeño docente, pues constituye la etapa en la cual el directivo brinda orientación y guía tanto en la planificación como en la ejecución de las sesiones de aprendizaje. Según el texto del módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente define al acompañamiento “el acto de ofrecer asesoría continua. Es el despliegue de estrategia y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica.” (p.10)

El acompañamiento debe surgir de una autorreflexión de la práctica docente que a través del análisis de sus propias capacidades, potencialidades y dificultades logre realizar los cambios de mejora en su desempeño. Todo este proceso se debe realizar en un marco afectivo.

Evaluación

La evaluación es la etapa final del proceso en la mejora de la práctica docente, y consiste en darle un valor cualitativo a su desempeño, con el propósito de detectar dificultades y emprender acciones que implementen su mejora continua. Según el texto del módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente (p.58) define a evaluación como:

Un procedimiento de valoración de la práctica pedagógica sobre la base de evidencias, que busca propiciar en los docentes “la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación, así como identificar las necesidades de aprendizaje y el desarrollo de competencias para la docencia. (Ministerio de Educación Nacional, 2008, p.10)

La evaluación debe ser concebida como un medio que favorece el propio análisis de la práctica docente y a partir de ello asumir un compromiso de mejora. No se trata de vigilar,

controlar o excluir al docente sino involucrarlo en el cambio para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Trabajo colegiado- colaborativo

El trabajo en equipo se considera muy importante porque constituye un espacio en el cual los docentes comparten experiencias, intereses, necesidades referidas a su labor docente en cuanto a los procesos metodológicos para lograr los objetivos propuestos. En el texto *Asesoría a la gestión escolar y Ciag Orientaciones, protocolos e instrumentos*, según Fullan y Hargreaves (citados por Krichesky y Murillo 2011: 79) “la cultura colaborativa de la escuela no alude simplemente a las reuniones en que participan los docentes sino a las actitudes de apoyo que se evidencian cada día” (p.27)

Este concepto nos ayuda a comprender la Competencia 5 del Marco del Buen Desempeño Directivo (2014) que a la letra dice: “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje” (p.44)

Esta competencia está estrechamente vinculada al presente Plan de Acción, ya que dentro de nuestra alternativa de solución se plantea implementar un plan de fortalecimiento de capacidades docentes dentro del desarrollo de un trabajo colegiado.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio según el tipo de investigación es aplicada, según Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. En la investigación educacional está dirigido a resolver problemas de la práctica, por ende, cada investigación se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario. La presente investigación busca conocer la repercusión e impacto que produce la gestión que desarrolla el directivo en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje que realiza el docente, para fortalecerla a través de la implementación de un plan de acciones. Esto nos permitirá diseñar actividades que permitirán modificar la realidad actual.

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

Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. Es abierta porque involucra a diferentes ciencias que van a aportar en el conocimiento del problema y sus objetivos, es flexible; ya que por ser una investigación de carácter social educacional sus métodos son seleccionados de acuerdo a las necesidades que se presentan, y es holística porque la investigación se desarrolla en un contexto determinado, con directivos, docentes y estudiantes dentro de una realidad integradora.

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). La presente investigación parte de una situación problemática hallada e intenta descubrir sus causas y efectos; a partir de ello desarrolla una interpretación, la cual nos lleva a diseñar un plan de acción.

3.2 Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470).

En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471); en el caso de la IE Franklin Roosevelt la problemática a cambiar esta referida a fortalecer la gestión en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.

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 más pertinente; 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 presente trabajo realizó su proceso de indagación a través de diferentes instrumentos (entrevista, focus group) y contó con un plan de implementación de acciones de mejora del problema hallado.

Según Roberts, citado en Hernández et al. (2014), en los diseños de Investigación Acción Participativa “(...) se resuelve 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) En la presente investigación los agentes de la investigación, investigadores e investigados se enlazan de forma colaborativa; ya que las acciones implementadas requieren de la participación conjunta de ambos actores.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Después de realizar el análisis del problema del presente plan de acción, haber determinado sus causas y efectos, además indagar sobre los antecedentes de investigación, referentes teóricos y conceptuales se ha propuesto la siguiente alternativa de solución, implementación de un plan de fortalecimiento docente, que pretende mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa N° 40083 Franklin Roosevelt nivel primario del distrito de Tiabaya provincia de Arequipa.

El Plan de acción que se propone intenta mejorar el liderazgo pedagógico en un corto plazo, además responde a la realidad y el entorno de la IE. Todo el estudio está contenido en la etapa de diagnóstico. La propuesta de solución planteada está vinculada a la mejora continua de los aprendizajes en base a una adecuada gestión curricular dentro del contexto, intereses y necesidades de las estudiantes.

El Plan de acción sirve para planificar el cuándo, cómo y por qué debemos ejecutar las actividades requeridas para lograr el objetivo propuesto, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que serán necesarios, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las sugerencias que debemos considerar para mejorar la situación actual.

La planificación curricular es la base en la preparación del aprendizaje de los estudiantes; por lo que es muy importante fortalecer las capacidades de los docentes en esta tarea; participando en reuniones de sensibilización, talleres, compartiendo experiencias, realizando trabajo colegiado, etc.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Mejorar la gestión en la planificación curricular de unidades y sesiones de aprendizaje mediante un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en la IE 40083 Franklin Roosevelt nivel primario del distrito de Tiabaya - Arequipa.

Objetivos específicos:

1. Ejecutar orientación en la planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.
2. Ejecutar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de Planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.
3. Generar mecanismos para el trabajo colegiado en la elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.

4.1.2 Participantes

El presente Plan de acción para poder ser ejecutado requiere de la participación de la comunidad educativa de la IE 40083 Franklin Roosevelt del distrito de Tiabaya-Arequipa. A continuación mencionamos los actores directos que ejecutarán cada una de las acciones programadas y que observarán los avances o modificaciones en el desarrollo del mismo.

- Sub Directora del nivel primario

Beneficiarios

- 13 Docentes de aula
- 3 Docentes de especialidad (2 Educación Física, 1 Inglés)
- 370 Estudiantes

4.1.3 Acciones

Las acciones a desarrollar en el presente Plan de acción nacen como resultado del análisis del problema, sus causas y los objetivos planteados. La ejecución de cada una de las acciones diseñadas nos permitirá el logro de los objetivos trazados. En la siguiente tabla se describen las acciones a desarrollarse.

Tabla N° 01
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES PROPUESTAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Ejecutar orientación en la planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.	Ineficiente orientación en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de jornadas de sensibilización y análisis de la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje. - Ejecución de talleres de actualización docente sobre diferentes temas (CNEB, procesos didácticos, pedagógicos). - Ejecución de Trabajo en pares sobre el uso de los procesos didácticos en las sesiones de aprendizaje.
Ejecutar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de Planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.	Insuficiente monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del Plan de Monitoreo y plan de mejora de cada docente. - Ejecución del plan de monitoreo y Acompañamiento. - Evaluación y sistematización de resultados del monitoreo y acompañamiento.
Generar mecanismos para el trabajo colegiado en la elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje	Ineficiente generación de mecanismos para el trabajo colegiado entre docentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de jornada de sensibilización sobre la importancia del trabajo colegiado. - Planificación de actividades de trabajo colegiado. - Ejecución de las reuniones de elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.

En cuanto al primer objetivo que se refiere a realizar orientación en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje, surge como primera acción la necesidad de sensibilizar los docentes sobre la importancia de la planificación curricular de unidades y sesiones para el logro de aprendizajes significativos en nuestras estudiantes. Seguidamente el análisis de las programaciones curriculares, en cuanto a esquemas, elementos o componentes, currículo nacional, procesos didácticos y procesos pedagógicos. Posteriormente la realización de trabajo en pares con docentes del grado para compartir experiencias en el manejo de procesos didácticos en las sesiones de aprendizaje.

El segundo objetivo se refiere a ejecutar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de planificación de unidades y sesiones de aprendizaje, tiene como acciones la elaboración del plan de monitoreo y plan de mejora de cada docente a partir de las necesidades de formación docente que presente cada uno de ellos, la

ejecución del plan de monitoreo y acompañamiento, el cual se realizará de la siguiente manera: el monitoreo como se define es el recojo de información en situ, por lo que se monitoreará a cada docente en forma inopinada. El acompañamiento se desarrollará tanto en la planificación como ejecución de sesiones de aprendizaje. Finalmente se realizará la evaluación y sistematización de resultados.

Una de las características principales de la mayoría de docentes de primaria es que son abiertos al cambio, existe un buen clima institucional y sobre todo la presencia de dos profesores de la especialidad: educación física e inglés posibilitan la existencia de horas de disponibilidad; los cuales convenientemente se hacen coincidir en los horarios de las secciones A y B, de todos los grados.

Todas las acciones propuestas son viables ya que son factibles de ser aplicadas, el presupuesto es mínimo, se cuenta con el apoyo de la APAFA que dentro de su plan de trabajo considera un presupuesto destinado a la capacitación del personal docente que labora en la IE, además instituciones aliadas como la municipalidad de Tiabaya y contamos con ingresos propios que pueden ser destinados al pago de especialistas para el desarrollo de los talleres de capacitación; es pertinente porque la planificación curricular es parte muy importante en el desempeño docente y condición para el éxito en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, es válido y original pues parte de una realidad y una necesidad.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones requiere del uso de técnicas e instrumentos que permitan el éxito de los objetivos propuestos.

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° 2

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista	Entrevista en profundidad
Grupos focales	Guías no estructuradas

4.1.5 Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos:

1. Expositores de la especialidad

Recursos materiales

1. Currículo Nacional
2. Cartillas de planificación
3. Programa Curricular de Primaria
4. Rutas de Aprendizaje
5. Papel bond
6. Fichas de monitoreo
7. Cuaderno de campo
8. Cañón multimedia
9. Papelotes
10. Plumones
11. Cinta masking
12. Libro de Actas
13. Lapiceros
14. Lápices
15. Cuadernos A-4



4.1.6 Presupuesto

El presupuesto considera los recursos materiales que serán necesarios en el desarrollo de las acciones planificadas en el presente plan de acción. En la siguiente tabla, se describen los bienes y servicios que serán necesarios, la cantidad, estimación de costos, además de la fuente de financiamiento de dónde provienen estos recursos.

Los materiales necesarios algunos serán autofinanciados, otros se gestionará con instituciones aliadas como la APAFA y la municipalidad de Tiabaya.

Según lo normado en la APAFA de la IE, ésta se encuentra en la obligación de apoyar en actividades de capacitación docente por lo que haciendo llegar el requerimiento por escrito se podrá financiar sobre todo el pago de honorarios al especialista invitado. Se procederá a enviar un oficio de requerimiento de útiles de escritorio a la municipalidad de Tiabaya, para uso de cada docente. De igual manera se oficiará a la Dirección de la IE para apoyar en la impresión y fotocopias necesarias para el desarrollo de las actividades programadas.

Tabla N° 3
PRESUPUESTO

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO S/.	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Ejecución de jornadas de sensibilización y análisis de la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	Cañón multimedia	1 unidad	-----	Bienes de la IE
	Programa Curricular de Primaria	16 unidades	-----	Bienes de la IE
	Papel bond	25 unidades	1,00	Autofinanciado
	Plumones	6 unidades	15,00	Autofinanciado
	Papelotes	6 unidades	1,50	Autofinanciado
	Cinta masking	1 unidad	3,00	Autofinanciado
	Lapiceros	16 unidades	16,00	Autofinanciado
	Lápiz	16 unidades	16,00	Instituciones aliadas
	Cuaderno A-4	16 unidades	80,00	Instituciones aliadas
Ejecución de talleres de actualización docente sobre diferentes temas (CNEB, procesos didácticos, pedagógicos).	Cañón multimedia	1 unidad	-----	Bienes de la IE
	Especialista invitado	Un especialista	80,00	APAFA
	Copias de bibliografía	Un ciento	3,00	Recursos propios
	Plumones	6 unidades	15,00	Autofinanciado
	Papelotes	6 unidades	1,50	Autofinanciado
	Cinta masking	1 unidad	3,00	Autofinanciado
Ejecución de Trabajo en pares sobre estrategias innovadoras de aprendizaje.	Papelotes	6 unidades	1,50	Autofinanciado
	plumones	6 unidades	15,00	Autofinanciado
	Copias con información bibliografía	25 unidades	2,50	Recursos propios
Elaboración del Plan de Monitoreo	Papel bond	Un ciento	3,00	Autofinanciado
	Fichas de autoevaluación	16 unidades	9,60	Recursos propios

y plan de mejora de cada docente.				
Ejecución del plan de monitoreo y Acompañamiento.	Cuaderno de campo	1 unidad	5,50	Autofinanciado
	Fichas de monitoreo	48 unidades	28,280	Recursos propios
	Hojas bond	Un ciento	3,00	Autofinanciado
Evaluación y sistematización de resultados del monitoreo y acompañamiento	Fichas de consolidado de resultados	½ ciento	5,00	Recursos propios
Ejecución de jornada de sensibilización sobre la importancia del trabajo colegiado.	Cañón multimedia	1 unidad	-----	Bienes de la IE
	Hojas bond	25 unidades	1,00	APAFA
	Especialista invitado.	Un especialista	80,00	Recursos propios
Planificación de actividades de trabajo colegiado.	Papelotes	6 unidades	1,20	APAFA
	plumones	6 unidades	15,00	APAFA
	papel bond	25 unidades	1,00	APAFA
Ejecución de las actividades programadas.	Papelotes	6 unidades	1,20	APAFA
	plumones	6 unidades	15,00	APAFA

4.2 Matriz de planificación del plan de acción

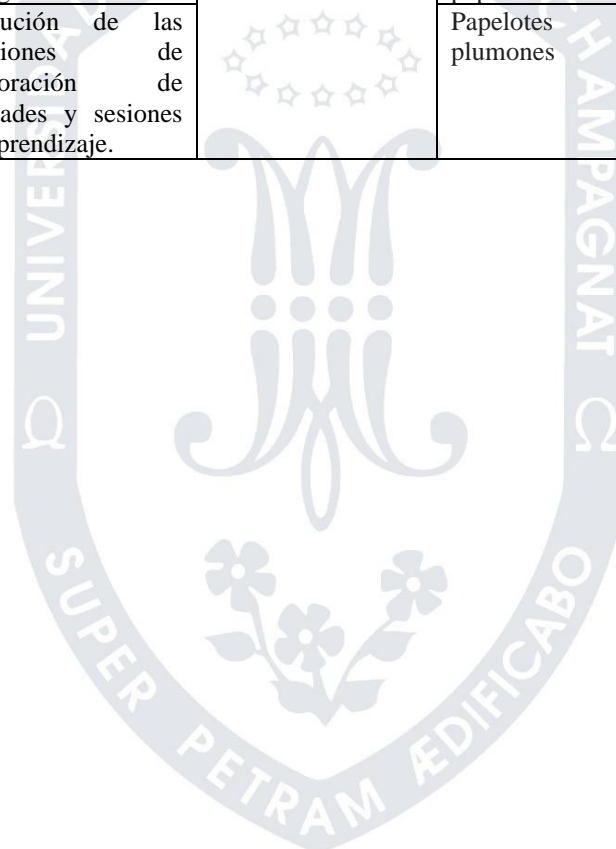
Después de haber señalado todos los requerimientos de la propuesta del Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, que contiene todos los aspectos necesarios para la ejecución de las acciones; éstas se encuentran ordenadas en la siguiente tabla. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visualizar por cada objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, la duración programada de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones propuestas.

El primer objetivo realizar orientación en la planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje se relaciona con la dimensión gestión curricular y tiene como metas 1 jornada de sensibilización sobre la planificación e unidades y sesiones de aprendizaje, 3 talleres de capacitación y 4 reuniones para el trabajo en pares, en las tres acciones la cantidad de docentes es de 16.

En el segundo objetivo ejecutar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de Planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje, se relaciona con la dimensión Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (MAE) y las metas alcanzan a un plan de monitoreo, un plan de mejora del desempeño docente, 48 visitas de monitoreo; es decir tres por cada docente. Y finalmente el tercer objetivo generar mecanismos para el trabajo colegiado, está vinculado con la dimensión gestión curricular y tiene como metas 1 jornada de reflexión, 7 reuniones colegiadas, una por mes de mayo a noviembre y la meta de docentes es 16.



	Unidades y Sesiones de Aprendizaje.		Equipo directivo Personal docente															
		Evaluación y sistematización de resultados del monitoreo y acompañamiento.		Equipo directivo Personal docente	Fichas de consolidado de resultados			x				x					x	
	Generar mecanismos para el trabajo colegiado en la elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.	Ejecución de jornada de sensibilización sobre la importancia del trabajo colegiado.		Equipo directivo Personal docente	Equipo directivo Personal docente	Cañón multimedia Hojas bond Especialista invitado.	x											
		Planificación de actividades de trabajo colegiado.		Equipo directivo Personal docente		Papelotes plumones papel bond		x										
		Ejecución de las reuniones de elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.				Papelotes plumones				x	x	x	x	x	x	x	x	x



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

Después de terminada la planificación, es muy importante detallar la matriz de monitoreo y evaluación, ya que el monitoreo proporciona la información necesaria del desarrollo de la implementación del fortalecimiento docente que se propone en el presente Plan de Acción; a partir de ello tomar decisiones en la continuación de las acciones y tareas programadas, realizando modificaciones, eliminando aquellas que no conducen al logro de los objetivos o complementando otras para alcanzarlos. La evaluación y seguimiento de las acciones será un proceso sistemático en donde se determinará el nivel de implementación a través de algunos medios de verificación los cuales se caracterizan por ser concretos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 5 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, las acciones propuestas, indicadores que evidencian el logro, las metas a alcanzar, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las propuestas de mejora.

El monitoreo del plan de acción se desarrollará mensualmente haciendo un seguimiento de cada una de las acciones planificadas a través de las asistencias a las jornadas de sensibilización, talleres de capacitación, trabajo en pares, a través del recojo de los productos obtenidos del trabajo colegiado, como son las unidades de aprendizaje que presentarán los docentes del mismo grado., a través de las fichas de monitoreo y el cuaderno de campo.

La evaluación se desarrollará en estricto cumplimiento de cada una de las acciones planificadas, reprogramando su ejecución si fuera necesario.

Tabla N° 5
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			
1. Ejecutar orientación en la planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.	1.1 Ejecución de jornadas de sensibilización y análisis de la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje.	% de docentes que participan en las jornadas de sensibilización y análisis de la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje en el mes de Marzo del 2019.	16 docentes que participan en la jornada de sensibilización.				Lista de asistencia	Escasa disposición de algunos docentes al trabajo pedagógico fuera de la jornada laboral	Elaborar un proyecto de capacitación con reconocimiento de la UGEL.
	1.2 Ejecución de talleres de actualización docente sobre	Número de jornadas de sensibilización y análisis de la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje en el mes de Marzo del 2019.	1 jornada de sensibilización				Listas de asistencia	Inasistencia por motivos de salud	Micro-taller

	<p>diferentes temas (CNEB, procesos didácticos, pedagógicos).</p>	<p>% de docentes que participan en los talleres de actualización durante el año escolar 2019.</p> <p>Número de talleres de actualización durante el año escolar 2019.</p>	<p>16 docentes que participan de los talleres de actualización.</p> <p>3 talleres de actualización docente.</p>					<p>Cruce de actividades en la I.E.</p>	<p>Anticipar la actividad y proveer los medios necesarios.</p>
<p>1.3 Ejecución de Trabajo en pares sobre el uso de los procesos didácticos en las sesiones de aprendizaje.</p>		<p>% de docentes que participan en reuniones de trabajo en pares sobre estrategias innovadoras de aprendizaje durante el año escolar 2019.</p> <p>Número de reuniones de trabajo en pares sobre estrategias innovadoras de aprendizaje durante el año escolar 2019.</p>	<p>16 docentes que participan de trabajo en pares sobre estrategias innovadoras de aprendizaje.</p> <p>4 reuniones de trabajo en pares sobre estrategias innovadoras de aprendizaje.</p>				<p>Acta del trabajo realizado y asistencia</p>		

2. Ejecutar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de Planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.	2.1. Elaboración del Plan de Monitoreo y plan de mejora.	Número de documento de Plan de monitoreo.	1 Plan de monitoreo.				Plan de monitoreo.	Ninguno	Ninguno
	2.2 Ejecución del plan de monitoreo y acompañamiento	% de docentes visitados para la ejecución de monitoreo.	1 Plan de mejora.				Plan de mejora en físico.	Ninguno	Ninguno
			16 docentes que participan en 3 visitas a cada uno para la ejecución de monitoreo y acompañamiento.				Fichas de monitoreo y acompañamiento.	Cruce de actividades y reprogramación de visitas.	Cronograma de visitas mensuales no recargada.
2.3. Evaluación y sistematización de resultados del monitoreo.	% de docentes evaluados producto del monitoreo.	16 docentes evaluados producto del monitoreo.				Consolidado de resultados	Escasa disposición de algunos docentes para realizar el análisis de resultados fuera de la jornada laboral	Realizar la evaluación y sistematización en horas de disponibilidad de Educación Física e inglés.	
3. Generar mecanismos para el trabajo colegiado en la elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.	3.1 Ejecución de Jornada de sensibilización sobre la importancia del trabajo colegiado.	% de docentes que participan en la jornada de sensibilización en el mes de Abril del 2019.	16 docentes participan en la jornada de sensibilización sobre la importancia del Trabajo colegiado.				Lista de asistencia	Escasa disposición de algunos docentes al trabajo pedagógico fuera de la jornada laboral	Realizar el trabajo colegiado durante las horas de disponibilidad en las áreas de Educación Física e inglés dentro de la
	3.2 Planificación de actividades de trabajo colegiado.	Número de jornadas de sensibilización en	1 jornada de sensibilización						

	<p>3.3Ejecución de reuniones de elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.</p>	<p>el mes de abril del 2019</p> <p>% de docentes que participan en la jornada de planificación de actividades de trabajo colegiado en el mes de Abril del 2019.</p> <p>Número de jornadas de planificación de actividades de trabajo colegiado en el mes de Abril del 2019.</p> <p>% de docentes que participan en la ejecución de actividades programadas de trabajo colegiado durante el año escolar 2019.</p> <p>Número de reuniones de</p>	<p>sobre la importancia del Trabajo colegiado.</p> <p>16 docentes participan en la jornada de planificación de actividades de trabajo colegiado. 1 jornada de planificación.</p> <p>16 docentes participan en la ejecución de actividades programadas de trabajo colegiado.</p> <p>7 reuniones programadas de trabajo colegiado.</p>				<p>Acta de acuerdos y asistencia</p> <p>Acta de reuniones y asistencia</p>	<p>Escasa disposición de algunos docentes al trabajo pedagógico fuera de la jornada laboral</p> <p>Escasa disposición de algunos docentes al trabajo pedagógico fuera de la jornada laboral.</p>	<p>jornada laboral, con docentes del grado.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

		docentes que participan en la ejecución de actividades programadas de trabajo colegiado durante el año escolar 2019.							
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



4.4 Validación de la propuesta

4.4.1 Resultados de validación

Tabla N° 07

Resultados de validación

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

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

REFERENCIAS

Arana, L. y Coronado, J (2017) “Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro” de Lima/Perú.

<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%20%28Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>

Arismendi, K. (2015) “La gestión curricular institucional en procesos de cambios curriculares en educación básica: un estudio de caso” Santiago/Chile..

<https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/21563/PROYECTO%20DE%20MAGISTER%20KARIN%20ARISMENDI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Balzán S. (2008) “Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de Educación Básica” //Maracaibo-Estado Zulia.

<https://remembranza.wordpress.com/acompanamiento-pedagogico-del-supervisor-y-desempeno-docente-en-las-escuelas-de-iii-etapa-de-basica/>

Girón C. (2014) “Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente”// Quetzaltenango -Guatemala.

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>

Huaranca T.(2017) “Relación de la calidad de la gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “San Ramón” de Ayacucho – 2014”/Perú

Llacsahuanga, L. (2018) “Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la I.E. Lizardo Montero” – Ayabaca// Perú

MINEDU(2017) Asesoría a la gestión escolar y Ciag Orientaciones, protocolos e instrumentos//Perú

MINEDU(2017)Cartilla para la planificación curricular de la educación primaria.//Perú

<http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/cartilla-planificacion-curricular.pdf>

MINEDU(2015) Guía para la formulación del Plan de Monitoreo//Perú

MINEDU(2014) Marco del Buen Desempeño Directivo//Perú

MINEDU(2017) Texto del módulo 4 Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico//Perú

MINEDU(2017) Texto del módulo 5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente//Perú

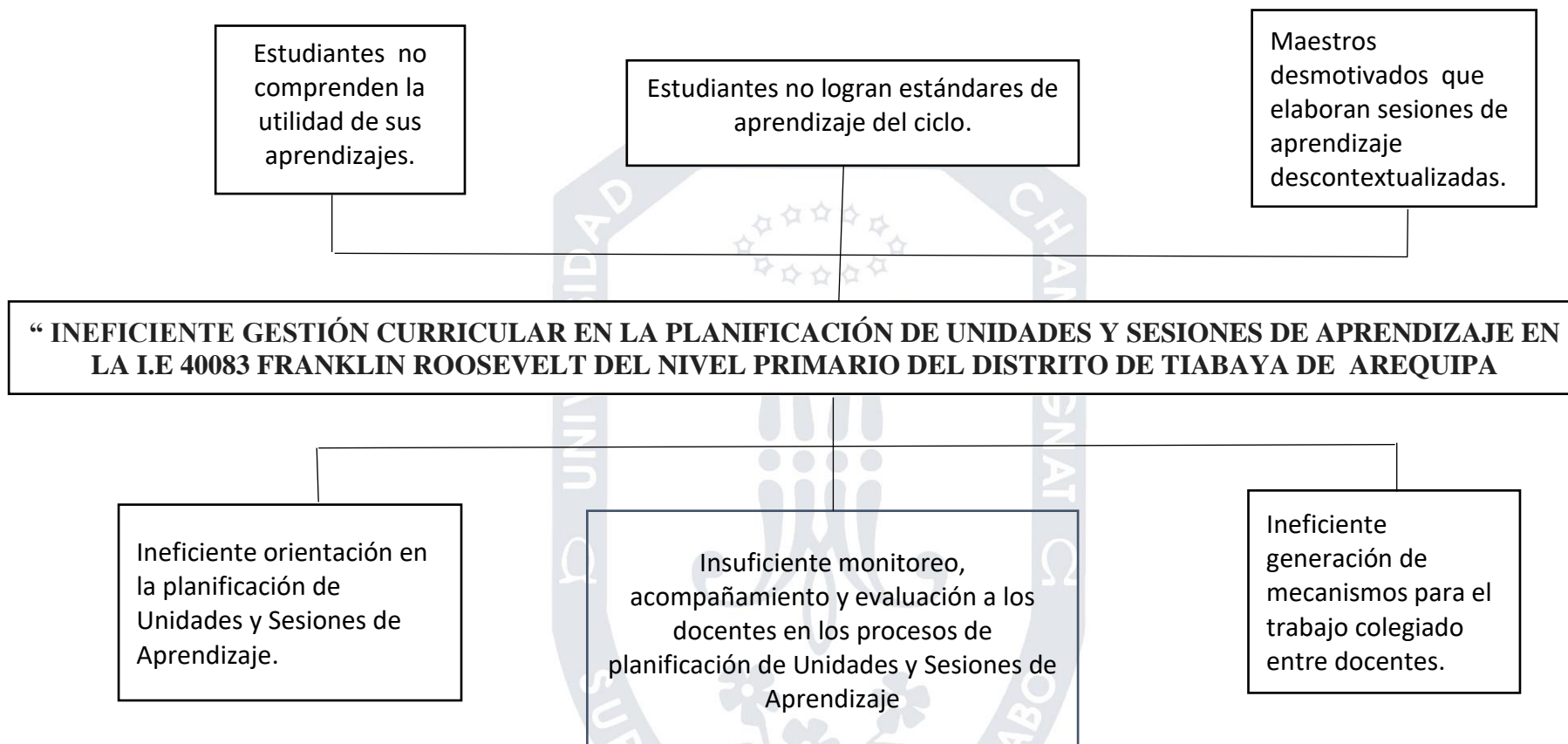


APÉNDICE 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

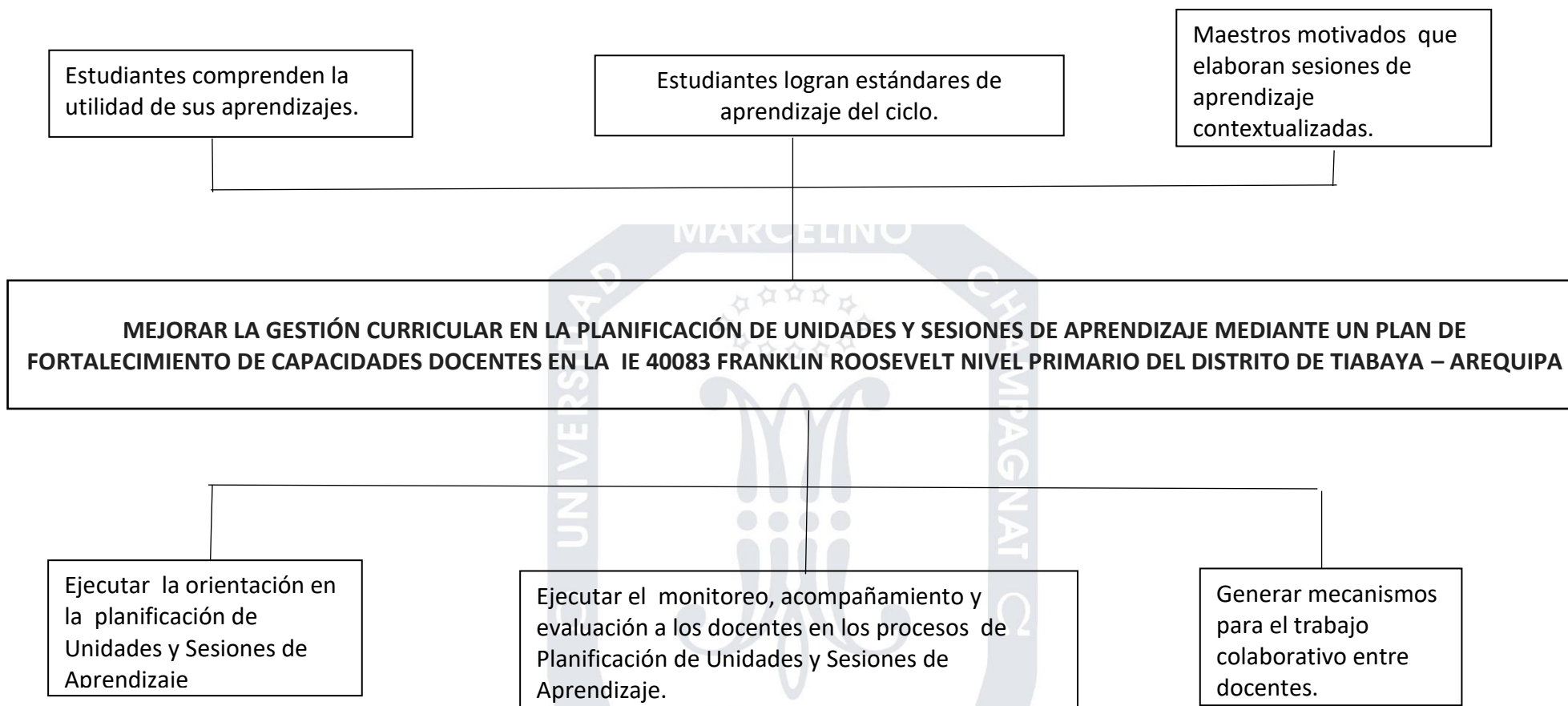
Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivo específico	Método
Ineficiente gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje en la IE 40083 Franklin Roosevelt del nivel primario del distrito de Tiabaya - Arequipa"	¿Cómo contribuir a una eficiente gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje en la I.E 40083 Franklin Roosevelt del nivel primario del distrito de Tiabaya - Arequipa?	Implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades docentes.	Mejorar la gestión curricular en la planificación de unidades y sesiones de aprendizaje mediante un plan de fortalecimiento de capacidades docentes en la IE 40083 Franklin Roosevelt nivel primario del distrito de Tiabaya - Arequipa.	<p>Ejecutar orientación en la planificación curricular de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.</p> <p>Ejecutar monitoreo, acompañamiento y evaluación a los docentes en los procesos de Planificación de Unidades y Sesiones de Aprendizaje.</p> <p>Generar mecanismos para el trabajo colegiado en la elaboración de unidades y sesiones de aprendizaje.</p>	<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 Y RESULTADOS



APÉNDICE 4
INSTRUMENTOS
ENCUESTA

NOMBRES Y APELLIDOS:

FECHA: _____

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente y responda a las preguntas abiertas formuladas en la presente encuesta.

1. ¿Qué aspectos podrían determinar que una sesión de aprendizaje no sea expositiva?

2. ¿Cómo conduce el proceso de enseñanza aprendizaje?

3. ¿Qué proceso se sigue para la enseñanza- aprendizaje de la matemática?
