



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

GESTIÓN CURRICULAR EN LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL NIVEL SECUNDARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JORGE BASADRE GROHMANN DEL DISTRITO DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO - AREQUIPA

AUTOR: Nadya Beatriz Núñez Luna

ASESOR: Walter Ramos Pacco

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

Arequipa – Arequipa Sur - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi querido padre, que desde el cielo ha guiado mis pasos por el camino del bien. Gracias, por enseñarme que todo es posible con constancia y perseverancia.

A mi madre, por su amor y por el apoyo que me ha dado en los momentos difíciles.

A mis hijos, que me han apoyado y comprendido por no darles toda la atención y cuidado que necesitan. Gracias por el cariño que siempre me han dado.

ÍNDICE

RESUMEN

PRESENTACIÓN

Capítulo I: Identificación del problema

1.1 Contextualización del problema	8
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	11
1.3 Enunciado del problema	12
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	14
1.5 Justificación	16

Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores

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

3.1 Tipo de investigación	31
3.2 Diseño de investigación	32

Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación

4.1 Plan de Acción	33
4.1.1 Objetivos	34
4.1.2 Participantes	34
4.1.3 Acciones	35
4.1.4 Técnicas e instrumentos	37
4.1.5 Recursos humanos y materiales	38
4.1.6 Presupuesto	38
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	40
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	45
4.4 Validación de la propuesta	49
4.4.1 Resultados de validación	49

Referencias

Apéndices

Matriz de consistencia

Árbol de problemas

Árbol de Objetivos

Instrumentos

Evidencias de las acciones realizadas

RESUMEN

El presente Plan de acción fue motivado por la necesidad de dar solución a la problemática presentada en nuestra Institución y que repercute directamente en el logro de los aprendizajes de nuestros estudiantes; tiene como título: Gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias en el nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa, planteando como objetivo general el de Fortalecer la gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias a través de la implementación de Comunidades profesionales de Aprendizaje con la participación de todos los docentes liderados por los directivos.

La metodología utilizada en el presente plan es el de la Investigación Acción Participativa y busca contar con el respectivo diagnóstico del problema priorizado y un programa para resolverlo, es decir se indaga al mismo tiempo que se interviene. En cuanto a los referentes se consideró antecedentes tanto nacionales como internacionales referidos a desempeño docente, círculos de calidad, gestión curricular y trabajo colaborativo que nos ayudaron a comprender mejor nuestra problemática y a plantear soluciones. Para los referentes teóricos se consideró como ejes las causas de nuestra problemática considerando para desarrollar las comunidades de aprendizaje, el monitoreo y el trabajo colaborativo

La realización de este plan nos ha permitido aprender a implementar acciones para dar solución a una determinada problemática priorizando iniciativas más relevantes que permitan el logro de objetivos y metas con el trabajo colaborativo de todos los docentes bajo el liderazgo de los directivos.

Palabras clave: Gestión, currículo, monitoreo, planificación, liderazgo

PRESENTACIÓN

Al realizar la práctica docente es importante iniciar con el análisis, la reflexión y la acción no sólo de manera individual sino también de manera grupal, de tal manera que nos permita reconocer las necesidades y demandas que tiene nuestra institución educativa. Realizar la sistematización de una buena práctica que nos facilite reconocer estrategias para mejorar la gestión escolar teniendo como eje principal el liderazgo pedagógico.

Se elabora el presente Plan de Acción con el propósito de diseñar y planificar alternativas de solución al problema que se ha priorizado en nuestra institución, el cual ha partido del análisis de la realidad y del contexto en el que nos encontramos, considerando las políticas y la normatividad vigente. Se plantea lograr el aprovechamiento de los recursos disponibles para lograr mejores resultados de aprendizaje gestionando procesos de planificación que involucren el desarrollo de competencias; Optimizando los procesos de Acompañamiento y gestionando la Práctica adecuada del trabajo colaborativo.

Este trabajo está organizado en cuatro capítulos en los cuales se hace la identificación del problema, se analiza diferentes experiencias anteriores y referentes conceptuales relacionadas a la problemática de la institución; explicamos la metodología y la propuesta del plan de Acción.

En el primer capítulo veremos la contextualización del problema describiendo el diagnóstico y descripción general de la problemática dando la alternativa de solución y la justificación

En el segundo capítulo se ha realizado la revisión de experiencias nacionales e internacionales que se relacionan con nuestra problemática en los cuales se trata las causas de problemas de gestión educativa; los círculos de calidad como herramienta de apoyo para la formación profesional, la manera en que las emociones influyen para generar un ambiente de aprendizaje adecuado; los que nos ha permitido reconocer la importancia de una adecuada gestión curricular.

En el tercer capítulo se describe el método precisando el tipo de investigación que se ha realizado haciendo también una descripción del diseño de la investigación.

En el cuarto capítulo se hace el planteamiento de la propuesta del Plan de Acción definiendo sus objetivos, participantes, acciones, técnicas e instrumentos, los recursos y presupuesto. Se incluye la matriz de planificación del Plan de Acción y del monitoreo y evaluación

Se concluye el trabajo dando las referencias utilizadas en este trabajo y los apéndices de apoyo como la matriz de consistencia, el árbol de problemas y de objetivos, entre otros que nos han servido como parte del proceso en la elaboración del presente Plan.

En el presente plan se dan alternativas de solución viables, basadas en la observación metódica de nuestra realidad, planteando acciones que deben ser realizadas por los docentes, fomentando el trabajo en equipo y bajo un liderazgo democrático y participativo.

La lectura de este trabajo puede fortalecer el conocimiento de los docentes sobre la formulación de estrategias para tratar una problemática relacionada con la gestión curricular, dando a los docentes las herramientas necesarias para ejecutar acciones de mejora.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La IE “Jorge Basadre Grohman se encuentra ubicada en una zona urbana en la región Arequipa, provincia de Arequipa en el distrito de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa

La comunidad de Alto de la Luna se ubica en una zona eminentemente urbana cercana a diferentes instituciones públicas y privadas como la Municipalidad de J.L.B. y Rivero, TECSUP, la Universidad Alas Peruanas, el Centro de Salud de 13 de Enero, el Palacio del Deporte, la sede del serenazgo municipal, la UGEL Arequipa Sur. Desde el enfoque territorial la comunidad demanda que se formen estudiantes con un pensamiento crítico, con un enfoque ambientalista, que sean creativos, democráticos, innovadores, llenos de gran amor y pasión por el Perú, con altas aspiraciones para el futuro, y un plan de vida definido, es decir la comunidad requiere que los docentes estén capacitados para enfrentar los nuevos retos que representan los estudiantes de la actualidad que presentan necesidades diferentes a las que se tenía años atrás, fortalecidos por el trabajo en equipo

Nuestra IE atiende los tres niveles: inicial, primaria y secundaria, con una población estudiantil de más de 1500 alumnos, distribuidos en 60 secciones; 4 en el nivel inicial, 26 en primaria y 30 en secundaria. La institución cuenta con una infraestructura de acuerdo a la demanda educativa con una muy buena implementación tecnológica y mejores ambientes, contamos un auditorio de usos múltiples con cañón y televisión Smart, una biblioteca, 5 aulas prefabricadas, 12 módulos nuevos implementados con cañón multimedia, 17 aulas ubicadas en pabellones de construcción antigua, 26 aulas de construcción nueva, tres laboratorios, cinco aulas funcionales muy bien implementadas, dos talleres de electrónica y electricidad, un taller de cómputo, un ambiente para educación física, un tópic, dos comedores pequeños, una sala de profesores, un ambiente para el comité de tutoría y 5 oficinas en el ambiente administrativo. También contamos con internet en todos los ambientes de la IE. En nuestra institución en el nivel secundario

contamos con 30 secciones, seis para cada grado, en las cuales se tiene un promedio de 26 estudiantes por sección. Lo que hace un total de 706 estudiantes, para los cuales tenemos 50 docentes en las diferentes áreas, un jefe de taller, una jefe de laboratorio que es a la vez coordinadora pedagógica, cinco coordinadores pedagógicos, dos coordinadores de tutoría, dos docentes de AIP, un psicólogo, dos coordinadores de innovación y soporte tecnológico (CIST), una administradora, cinco auxiliares de educación, un apoyo pedagógico, dos auxiliares de laboratorio, tres personal de vigilancia y cuatro personal de servicio

Nuestros estudiantes provienen mayormente de familias de clase media, con un pequeño porcentaje de familias que se encuentra en la clase media baja, solo un pequeño porcentaje tiene estudios superiores, mayormente son técnicos, obreros o empleados independientes que se dedican al comercio informal, sus costumbres son básicamente ciudadanas, participan en celebraciones como el día de Arequipa, fiestas patrias, etc. Un 40% de las familias tienen características que provocan disfuncionalidad como son: estudiantes viven con un solo padre, con un familiar o una persona que se hace cargo de ellos, conflictos entre la pareja, casos de violencia familiar, padres que trabajan el día entero, lo que complica en algunos casos el bienestar de algunos estudiantes pues al tener poco apoyo y atención en casa se descuidan mucho en sus estudios y en algunos casos caen en situaciones riesgosas como el consumo de alcohol, droga, o el uso indiscriminado de la tecnología. Los docentes son en su totalidad de la especialidad que se les asigna, el 30% cuenta con estudios de post grado, y está en permanente auto superación. Una característica fundamental del nivel secundario de nuestra IE radica en contar con un gran porcentaje de docentes contratados, debido a la implementación del modelo JEC, lo cual repercute en la continuidad de nuestra propuesta pedagógica.

El equipo jerárquico y los coordinadores se muestran siempre dispuestos a mejorar constantemente en sus desempeños colaborando en forma permanente con los directivos, aunque el exceso de trabajo que tienen provoca que no haya mucha motivación para seguir en el cargo.

El equipo directivo en forma permanente fomenta una participación democrática y trabajo en equipo, realizando acciones para la mejora del clima escolar, gestionando con equidad

los recursos humanos, con mucha claridad en el manejo de los recursos económicos, planificando en forma oportuna con los coordinadores el monitoreo y acompañamiento.

Las características de la infraestructura de la IE de tener aulas antiguas, pequeñas con poca iluminación, en mal estado no generan un buen ambiente para el aprendizaje favorecen que haya ciertos conflictos entre estudiantes, docentes y padres de familia, pues no están de acuerdo con el criterio de asignación de éstas aulas. Docentes con poca apertura al diálogo perjudica el trabajo colectivo; padres de familia de bajo nivel socio cultural y económico impide que sirvan de apoyo en la formación y logro de aprendizaje de sus hijos. Los estudiantes que viven en familias conflictivas no se desenvuelven adecuadamente ni desarrollan sus habilidades; todo ello se refleja en la problemática de la gestión curricular y en el desarrollo de competencias.

Frente a las necesidades detectadas en nuestra IE contamos con importantes fortalezas que pueden permitir el logro de las metas esperadas, como son: Estudiantes líderes con capacidad de formular su proyecto de vida, padres de familia dispuestos a formar parte del desarrollo profesional de sus hijos, docentes que realizan una buena práctica pedagógica que se encuentran predispuestos a innovar y a estar actualizados, lo cual es apoyado con una buena Infraestructura y condiciones favorables para el desarrollo de buenas estrategias en aula, así mismo existe una buena implementación en TICs lo que permite fortalecer las competencias en los estudiantes con estrategias metodológicas pertinentes y actuales.

Además contamos con Instituciones comprometidas con las actividades y necesidades de la I.E. como la Municipalidad de J.L.B. y Rivero, que nos brinda apoyo profesional como psicólogos, seguridad, mantenimiento de áreas verdes, construcción y/o reparación de nuevos ambientes; TECSUP, la Universidad Alas Peruanas, el Centro de Salud de 13 de Enero, que nos brinda especialistas para dar diferentes charlas a la comunidad educativa; la UGEL Arequipa Sur; que promueve eventos científicos culturales y deportivos; los cuales nos permite dar una mejor atención a nuestros estudiantes y padres de familia y favorece la actualización pedagógica de los docentes

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

El liderazgo pedagógico entendido como criterio fundamental de la gestión pedagógica involucra una serie de acciones que, desarrolladas eficientemente, coadyuvan a la mejora de la calidad educativa es así que la situación problemática de la IE radica en la inadecuada gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias el cual fue priorizado como resultado del análisis de las evaluaciones estandarizadas ECE del 2015 y 2016, de las actas finales de evaluación del 2017, y en los indicadores de eficiencia interna de los 3 últimos años en los cuales no se alcanzó las metas propuestas. Dicha situación problemática está vinculada con la sexta Competencia del MBDD: “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje” De igual manera la relacionamos con el primer y cuarto compromiso de gestión escolar referidos al progreso anual de los aprendizajes y al Acompañamiento y Monitoreo de la práctica docente y con la tercera dimensión de liderazgo de Viviane Robinson que habla del “Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo.

El problema anteriormente descrito fue analizado teniendo en cuenta la técnica del árbol de problemas lo que permitió priorizar ante diferentes problemáticas y desagregar las causas que lo originan, así mismo permitió reconocer las consecuencias que generan la situación problemática por lo tanto tenemos como primera causa la deficiente implementación de las comunidades de aprendizaje en la IE lo que se relaciona estrechamente con el factor causal de formación y profesionalización que hace referencia a la formación permanente y al trabajo colaborativo a su vez existe una estrecha relación con el efecto o consecuencia del bajo rendimiento escolar como resultado de una inadecuada gestión en la formación de competencias.

La segunda causa priorizada se refiere a un deficiente sistema de acompañamiento la cual se relaciona con el factor causal pues hay poca asesoría personalizada, no se fomenta la reflexión crítica sobre la práctica pedagógica y esto repercute en una deficiente aplicación de los procesos pedagógicos en el aula.

La tercera causa se refiere a un deficiente clima Institucional que perjudica el trabajo colaborativo de los docentes. En algunos trabajos colegiados no se realizan las actividades programadas en forma óptima, principalmente por problemas de convivencia entre algunos integrantes de los diferentes equipos de docentes, esa problemática se convierte en un obstáculo para lograr que los círculos de inter aprendizaje y GIAs se realicen con la participación activa de todos los docentes. De la misma manera esto impide que los docentes acepten sugerencias del coordinador o de sus pares.

Haciendo un análisis de la entrevista utilizada para el diagnóstico, esta se realizó aplicando el “focus group” con los docentes reuniéndolos por grados, para considerar la características especiales de cada grupo de estudiantes; dando oportunidad de que todos manifiesten sus opiniones y experiencias. Los docentes manifestaron diversas problemáticas en diferentes aspectos del quehacer educativo pero en consenso se estableció la que debía ser priorizada, la cual es la planteada en el presente plan.

1.3 Enunciado del problema

Considerando las Necesidades de los docentes para implementar el currículo en la variable de motivación en mi IE se tiene docentes que realizan su trabajo en forma individual, hay dificultad para el trabajo en equipo. En la variable de condiciones tenemos que hay una práctica deficiente de la comunicación entre docentes, las críticas que se hacen no son constructivas y no tienen la intención de mejora. En cuanto a la variable de capacidades se observa un limitado conocimiento de los procesos didácticos y pedagógicos en sus respectivas áreas, no haciendo una clara diferenciación de los momentos de los mismos durante la sesión de clase.

En cuanto al monitoreo algunos docentes consideran que el acompañamiento es una supervisión o fiscalización de su trabajo, por ello se muestran renuentes a aceptarlo, luego de lo cual hay docentes que no manejan una comunicación asertiva, al manifestar sus necesidades y/o problemática por lo que las relaciones interpersonales se encuentran deterioradas por problemas personales. Con respecto a la evaluación hay múltiples responsabilidades con la UGEL que impiden que los directivos tengan disponibilidad de

tiempo para realizar una buena evaluación de los resultados del acompañamiento, esto complica implementar estrategias de mejora.

Esta problemática se relaciona con el primer compromiso de progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa y con el quinto compromiso de Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa.

La situación problemática está vinculada con la sexta Competencia del MBDD: “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, para el logro de las metas de aprendizaje”., pues dicha problemática involucra la identificación de necesidades del desarrollo profesional de docentes relativo al desempeño 18: “Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular, a partir de los lineamientos de la Política Curricular Nacional y en articulación con la propuesta curricular regional” pues requiere que los docentes hagan una reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional.

Para la realización de esta investigación – acción se convocó la participación activa de los docentes con quienes se aplicará Técnicas e instrumentos de recojo de información como: Grupo de discusión con su guía de preguntas de discusión, Observación de clase; fichas de observación, cuaderno de campo, Fichas de monitoreo, Entrevista.

Nuestra problemática se relaciona con el primer compromiso de progreso anual de aprendizajes de los estudiantes pues las acciones planteadas se orientan a la mejora de estrategias que determinará la mejora del logro de aprendizajes. También se relaciona con el cuarto compromiso de Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE, el que consideramos como un eje primordial para mejorar las estrategias de los docentes, lo que nos lleva también a considerar la tercera dimensión de liderazgo de Viviane Robinson “Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo” que tiene gran impacto en el aprendizaje de los estudiantes pues implica que los docentes reflexionen sobre sus estrategias; que se coordine la revisión del currículo buscando secuencia y articulación entre todos los grados: dando importancia a la retroalimentación

de los docentes en su práctica en aula, en base a la observación de sus sesiones , y que se fortalezca la práctica en aula mediante la observación de sesiones de aprendizaje.

Nos planteamos entonces la interrogante: ¿Cómo contribuir a una adecuada gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias en el nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa"? Al dar respuesta a esta interrogante y ejecutar la propuesta planteada lograremos que los estudiantes mejoren sus aprendizajes y nos acercaremos más a nuestras metas, es decir nuestra propuesta es pertinente pues se plantean acciones que son factibles de realizar en corto y mediano plazo con el compromiso fundamentalmente de los directivos, quienes tienen que liderar en todo momento los cambios propuestos para así lograr que los docentes asuman los compromisos que se necesitan para lograr la mejora planteada.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Tabla N° 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Inadecuada implementación de comunidades de aprendizaje	Implementar Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer los procesos de planificación curricular que involucre el desarrollo por competencias	Gestión Curricular	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación y aplicación de un diagnóstico técnico pedagógico referido al uso de procesos didácticos en la programación de cada área ➤ Implementación de jornadas de reflexión para sensibilizar a los docentes en la importancia de conformar comunidades de aprendizaje ➤ Implementación de talleres en el manejo y

			<p>uso de los procesos pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes durante el trabajo colegiado</p> <p>➤ Implementación de talleres para fortalecer la elaboración de instrumentos de evaluación</p>
Deficiente sistema de acompañamiento al docente	Optimizar los procesos de Monitoreo y Acompañamiento en el nivel secundario	Monitoreo y Acompañamiento y Evaluación	<p>➤ Planificación del monitoreo y acompañamiento en reuniones colegiadas para ejecutarlo en los plazos propuestos</p> <p>➤ Planificación y ejecución de jornadas de capacitación para coordinadores</p> <p>➤ Implementación del monitoreo de pares</p>
Deficiente clima institucional que perjudica el trabajo colaborativo	Gestionar la práctica adecuada del trabajo colaborativo	Clima Institucional	<p>➤ Realización de Talleres de fomento del Trabajo en equipo y la práctica de la comunicación asertiva y de habilidades sociales</p>

Frente a la primera causa que es la inadecuada implementación de comunidades de aprendizaje, que corresponde a la dimensión de Gestión Curricular se pretende implementar Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer los procesos de planificación curricular que involucre el desarrollo por competencias, iniciando con el diagnóstico técnico pedagógico referido a la planificación; realizando jornadas de reflexión para sensibilizar a los docentes en la importancia de conformar comunidades de aprendizaje, realizando un reforzamiento en el manejo y uso de procesos pedagógicos e implementando talleres para fortalecer la elaboración de instrumentos de evaluación. Con respecto a la segunda causa sobre las deficiencias en el sistema de acompañamiento docente, que corresponde a la dimensión de Monitoreo y Acompañamiento, planteamos

que éste se realice con una planificación previa, hecha en forma consensuada con los docentes, realizando jornadas de capacitación para que los coordinadores tengan preparación suficiente para luego realizar el monitoreo con herramientas y estrategias eficaces y promoviendo y haciendo seguimiento al monitoreo de pares.

En nuestra tercera causa, que corresponde a la dimensión de clima institucional, se propicia el logro de una práctica adecuada de habilidades sociales para desarrollar un eficiente trabajo en equipo realizando talleres que lo fomenten donde se practique una comunicación asertiva.

Este Plan de Acción es pertinente ya que se plantea la solución a una problemática que dificulta el logro de los aprendizajes, con acciones viables que podrán implementarse en el corto plazo.

1.5 Justificación

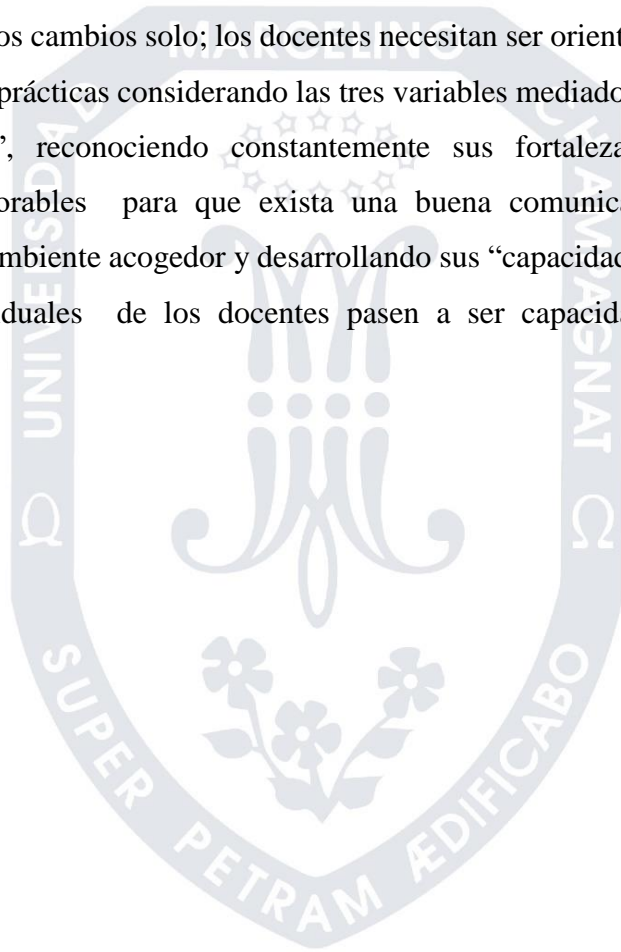
Nuestra Institución enfrenta cada día grandes retos, para brindar una educación de calidad, que responda a las exigencias de una sociedad, que se renueva constantemente, y un aspecto importante para que esto se haga de esta manera, es el liderazgo y el trabajo colaborativo teniendo proyectos que orienten el actuar de la institución, fomentando el desarrollo de competencias y habilidades cognitivas, sociales y el compromiso del colectivo escolar.

Tiene mucha importancia para lograr las metas de la IE, que se logre mejorar los procesos de acompañamiento desarrollando un clima de colaboración y valoración de cada docente, con una comunicación asertiva y respetuosa entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

En la actualidad la gestión educativa involucra un proceso dinámico de liderazgo encaminado hacia la promoción y desarrollo de actividades administrativas y pedagógicas eficientes. Por lo tanto, siendo la educación uno de los pilares fundamentales para la generación de personas y sociedades sanas, productivas y competitivas, no puede perderse de vista la evaluación de la gestión educativa y realizar este proceso ejerciendo un liderazgo positivo de todas las personas involucradas. Con respecto a las dimensiones

de Robinson la problemática está vinculada a Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente y a Asegurar un entorno ordenado y de apoyo lo cual tiene un significativo impacto en el logro de los aprendizajes, del mismo modo los docentes se sienten fortalecidos cuando sienten el apoyo y reconocimiento del directivo para enfrentar las presiones de los padres de familia y la sociedad en general.

Para lograr los cambios el directivo tiene que ser un verdadero líder pedagógico ya que él no puede hacer los cambios solo; los docentes necesitan ser orientados y acompañados para fortalecer sus prácticas considerando las tres variables mediadoras de Leithwood es decir “motivarlos”, reconociendo constantemente sus fortalezas y logros; dando “condiciones” favorables para que exista una buena comunicación, desarrollando actividades en un ambiente acogedor y desarrollando sus “capacidades” logrando que las capacidades individuales de los docentes pasen a ser capacidades grupales de la Institución.



CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

Actualmente se viene dando mucha importancia a la mejora de los aprendizajes reconociendo la importancia de la gestión curricular pues el currículo es el instrumento de la política educativa más importante pues nos orienta sobre los que queremos lograr.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Como antecedentes de nuestra investigación podemos mencionar los siguientes:

Flores (2017) en su investigación “La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima” nos muestra que entre las causas de los problemas en la gestión educativa se encuentra falta de una gestión eficaz y eficiente que organice, planifique, promueva proyectos innovadores para brindar la calidad del servicio educativo se tiene planes y programas son monótonos y tradicionales pues no cumplen con las expectativas de logros deseados. Se busca entonces saber cuál es la relación entre la gestión educativa y el desempeño docente. Podemos afirmar que la buena gestión curricular tiene gran impacto sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje, por lo tanto todos los procesos de mejora educativa deben tener presente este factor tan relevante.

Supo (2008) en su investigación “Bases para implementar círculos de calidad como herramienta de apoyo para la formación profesional de los estudiantes y la labor de los docentes de la Facultad de Educación en la UNMSM” busca generar conciencia sobre las grandes ventajas del trabajo en equipo lo que permite compartir experiencias e intercambiar conocimientos. Actualmente a pesar del gran impulso que el estado pretende dar a la Educación no se advierte que tenga una clara visión de hacia dónde quiere llegar, tampoco garantiza que se vaya a disponer de los recursos económicos suficientes.

Igualmente, en la universidad aún se mantienen sistemas tradicionales que influyen negativamente en la formación profesional de los docentes. Urge entonces que se busque la mejora de la calidad educativa, y en esta labor es importante que se considere al factor humano, los docentes quienes deben estar en constante actualización para esto la implementación de los círculos de Calidad se convierten en una importante herramienta para mejorar la calidad profesional

2.1.2 Antecedentes internacionales

Schneider (2014) en su investigación “El nivel de institucionalización de la gestión curricular en establecimientos educativos con trayectorias de mejoramiento escolar en Chile” se realizó con el objetivo de analizar cómo la institucionalización de la Gestión Curricular es un elemento que propicia la sostenibilidad en la mejora de escuelas.

La globalización, la sociedad de la información y del conocimiento de la sociedad actual obliga a tener un nuevo escenario de la educación. La educación chilena ha mostrado resultados bajos en las tres últimas décadas, se ha convertido entonces en una de las prioridades nacionales. Numerosas manifestaciones ciudadanas están ejerciendo presión al gobierno y éstos han abordado la problemática implementando numerosas políticas y programas educativos que han logrado algunas mejoras, éstas aún son insuficientes.

Recién en el año 2011 se pretende transformar el sistema educativo revalorizando la carrera docente y considerando como eje principal el fortalecimiento del liderazgo de los directores. Entonces la gestión curricular que se desarrolle en la escuela hará posible que las prácticas docentes sean eficaces y logren el objetivo de mejorar la calidad de la educación, buscando en especial la preparación para la vida.

Se concluye de esta investigación que la gestión curricular es fundamental, sólo cuando las escuelas tienen las condiciones básicas para el mejoramiento como el compromiso de los docentes y su liderazgo, la planificación curricular, el trabajo colaborativo- La institucionalización permite organizar de mejor manera el quehacer educativo y da efectividad a los procesos de enseñanza, también se da importancia a optimizar el tiempo para poder ejecutar de mejor manera la revisión de planificaciones y evaluaciones y la

observación del aula. Otro aspecto es que se requiere en forma imperiosa se refiere a las horas de trabajo no-lectivo, las cuales siempre resultan insuficientes tanto para el trabajo colaborativo como para la elaboración de materiales, guías, planificaciones, etc.

Zambrano Cruces & Rojas Aliendes (2016) En su investigación “Emociones en las prácticas pedagógicas del docente en Contexto de vulnerabilidad” pretenden describir de qué manera los docentes reconocen sus emociones y cuáles son las estrategias que utilizan para generar un ambiente de aprendizaje adecuado. Se observa en los resultados que los docentes no saben conceptualizar las emociones y no tienen control de éstas y se desconoce estrategias que les permita manejar situaciones de conflicto, esto resulta un problema pues los procesos afectivos contribuyen a desarrollar un ambiente propicio para el aprendizaje. Muchos autores coinciden en que la formación de los docentes en aspectos socio emocionales es muy escasa y que esto afecta el proceso de enseñanza aprendizaje en la sala de clases. Existen también agentes externos, como el lugar donde trabajan, que tiene un clima que dificulta el desarrollo de las buenas relaciones, donde hay grupos que no se relacionan entre sí, por ello terminan trabajando de forma autónoma y aislada. Se necesita entonces que los docentes manejen técnicas o estrategias en el manejo de emociones ya que las emociones son la base de las relaciones sociales de todo ser.

Analizando los antecedentes de nuestra investigación podemos darnos cuenta claramente de la importancia de una adecuada gestión curricular desarrollando un adecuado acompañamiento del proceso de enseñanza, manejando en forma adecuada las habilidades sociales para generar un ambiente adecuado con confianza y equidad manteniendo buenas relaciones con su entorno, ya sea entre docentes, con los estudiantes, los padres y apoderados

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

2.2.1. Currículo

Operti (2017) El currículo básicamente es la expresión de un proceso que se construye en forma colectiva, con una diversidad de instituciones y actores que se encuentran dentro y fuera del sistema educativo y que responde a las preguntas del para qué, el qué, cómo, cuándo y dónde educar y aprender.

El currículo es un instrumento de la política educativa, en él encontramos la visión de la educación que queremos, estableciendo el ideal de la sociedad que queremos lograr, en ese sentido la Ley General de Educación (LGE) establece que el currículo contiene los aprendizajes que se deben lograr al concluir cada nivel. De allí que se entiende el currículo como un proceso y como lo plantea el Currículo Nacional 2016 es la base de aprendizajes relevantes y significativos, orientados a las preocupaciones, a las necesidades de los estudiantes y a los desafíos de la sociedad actual

2.2.2 Gestión del currículo:

Castro (2005) Cuando se realiza la gestión curricular implica también la gestión de los aprendizajes en la escuela; ello nos lleva a reflexionar sobre las "enseñanzas" y los "aprendizajes", que se abordan dentro de cada institución escolar, considerando la participación de estudiantes, docentes y directivos principalmente.

Cuando hablamos de gestión nos referimos a la capacidad de utilizar los recursos humanos, materiales y el uso eficaz y eficiente del tiempo con la finalidad de lograr la meta propuesta, gestionar el currículo significa entonces gestionar la institución de tal manera que las actividades tomen como eje a la enseñanza y aprendizajes. Es la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo que se ha elaborado en cada institución teniendo como punto de partida lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. Toda gestión debe estar encaminada a formar a los estudiantes, a desarrollar sus competencias buscando mejora de la enseñanza aprendizaje.

2.2.3. Planificación curricular

Planificar es un proceso pedagógico que nos permite anticipar, organizar, y prever nuestras actividades tanto en el corto como en el largo plazo, tomando en cuenta el

contexto de los estudiantes y sus características, dependiendo de la naturaleza de los aprendizajes, sus capacidades y al logro de competencias lo cual nos permitirá fijar metas.

Es muy importante que se realice la planificación en la institución educativa pues es un proceso fundamental que nos permitirá precisar los objetivos deseados y la forma en que podemos lograrlos, de igual manera nos permite reconocer aquello que se debe mejorar. Cuando realizamos la planificación vamos a poder tomar decisiones en forma oportuna para mejorar la organización y funcionamiento de nuestra institución, logrando una reflexión y compromiso de la comunidad educativa en general.

Ansaldó (2018) afirma que debemos considerar que la enseñanza es un proceso dinámico, en el que se observan diferentes variantes que a veces no pueden controlarse ni planificarse. Por esto, no puede considerarse a la planificación como una instancia rígida sin posibilidad de cambio. La planificación es más bien una importante guía de apoyo, que puede modificarse de acuerdo a circunstancias especiales.

2.2.4 Labor del directivo y gestión curricular

Lograr el progreso en la educación no significa sólo mejorar el currículo, es más importante que los docentes sepan cómo llevarlo a cabo, es aquí donde toma mucha relevancia el liderazgo escolar. Leithwood (2009) señala que éste tiene que tener tres variables mediadoras que los directivos deben tener claro para alcanzar el cambio:

- Las motivaciones que están relacionadas a la responsabilidad y el compromiso con las metas
- Las condiciones que se deben generar al interior de las escuelas y que están relacionadas al entorno laboral
- Las capacidades

Estas variables son cruciales si pretendemos lograr cambios en los aprendizajes de los estudiantes a través del cambio en la práctica docente

Los directivos deben generar los espacios apropiados para que los docentes realicen una labor reflexiva, debatir sobre temas curriculares haciendo las siguientes recomendaciones:

- Realizar discusiones por equipos sobre las competencias de las diferentes áreas para poder comprender claramente los cambios, las permanencias y la forma en que esto repercute en nuestra práctica.
- Propiciar que se trabaje colegiadamente en cada uno de sus niveles para el análisis de las competencias, haciendo la reflexión en torno a cada docente lo cual va a contribuir al desarrollo de cada estudiante y cada aprendizaje en los diferentes niveles de desarrollo.
- Reunir a los docente por equipos de acuerdo al ciclo o nivel para profundizar en la progresión de distintas competencias y el nivel de complejidad que cada una representa para el estudiante

Es decir un enfoque pedagógico por competencias supone un trabajo coordinado entre los docentes donde el centro de atención es el estudiante y no las áreas y que debe ser aplicada en diferentes contextos pues aunque se trabajen diferentes áreas el estudiante siempre será el mismo.

2.2.5 Comunidades de aprendizaje

Tenemos que aceptar que una persona no va a lograr el cambio en forma aislada debemos trabajar juntos para lograr el cambio. Actualmente la mayoría de reuniones que se llevan a cabo en las instituciones no son productivas, pues básicamente tratan problemas administrativos o de gestión y no los pedagógicos. Los encuentros sirven más para dar anuncios, lo relacionado a la enseñanza y el aprendizaje queda en segundo plano.

Sin desmerecer las reuniones actuales se hace indispensable tener tiempos y espacios específicos, así como el apoyo para organizar ciertos grupos que puedan reflexionar y mejorar estrategias. Estos grupos entonces necesitan crear nuevas capacidades individuales y organizacionales y reflejar estas capacidades como comunidad profesional de aprendizaje.

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) son, por lo tanto, grupos de personas que se desarrollan juntos compartiendo sus experiencias sobre el desempeño y su pasión por un objetivo común. Dichas comunidades se utilizan cada vez más en diversos campos del mundo laboral porque permiten a sus miembros y organizaciones aprender nuevas habilidades y procesos, así como identificar y enfocarse en los problemas actuales de la práctica. Dichas comunidades ayudan a:

Enfocar la estrategia

Emprender nuevos proyectos

Resolver problemas rápidamente

Transferir buenas prácticas

Desarrollar habilidades profesionales

Generar investigación + desarrollo + innovación

Reclutar y entrenar el talento de los profesionales

(Malpica Basurto, 2018)

2.2.6. Liderazgo pedagógico

Leithwood (2009) El liderazgo directivo es uno de los factores escolares más importantes en el aprendizaje de los alumnos es así que el logro de las metas de aprendizaje que se plantean las instituciones educativas va a estar directamente relacionado con la competencia, dedicación y estilo de liderazgo de todo el equipo directivo, cada uno desde la función que le toca desempeñar la cual es crucial para lograr los resultados escolares esperados, pues va a servir de motivación para los maestros mejorando sus capacidades y el clima escolar.

Ser líder pedagógico es centrar su quehacer educativo en: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento (Rodríguez Molina, 2011)

2.2.7. Enfoque de gestión basada en liderazgo

Es importante que la gestión del directivo esté orientada a la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje que llevan a cabo los docentes y estudiantes, el liderazgo pedagógico busca cambiar las condiciones existentes y las metas planteadas, es decir es “transformacional” (Leithwood, 2009)

2.2.8. Monitoreo, acompañamiento y evaluación

2.2.8.1 Definición de monitoreo

El monitoreo pedagógico es una estrategia que tiene como objetivo promover cambios de los actores involucrados con la finalidad de crear las condiciones para que el trabajo pedagógico se materialice en un servicio educativo de calidad. Este proceso no sólo debe quedarse en observar, sino que también se deben establecer compromisos, no sólo una aplicación de instrumentos sino también realizar el acompañamiento proveyendo soporte técnico sobre la base de la práctica cotidiana de los especialistas o directivos de las I.I.EE. en la gestión escolar

2.2.8.2 Definición de acompañamiento

Es el conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente orientado a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica. Es complementaria del monitoreo y proporciona información de los procesos pedagógicos, la asesoría permite que el docente identifique sus fortalezas y debilidades en su práctica, lo que le permitirá la deconstrucción y reconstrucción de su práctica logrando autonomía profesional.

2.2.8.3 Definición de evaluación

Evaluación puede conceptualizarse como un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de las conductas y rendimientos, mediante el cual verificamos los logros adquiridos en función de los objetivos propuestos. La Evaluación

adquiere sentido en la medida que comprueba la eficacia y posibilita el perfeccionamiento de la acción docente. Lo que destaca un elemento clave de la concepción actual de la evaluación: no evaluar por evaluar, sino para mejorar los programas, la organización de las tareas y la transferencia a una más eficiente selección metodológica.

2.2.9 Compromisos de gestión escolar

Son prácticas de la gestión consideradas sustanciales para asegurar que los estudiantes aprendan. Los compromisos se expresan en indicadores que son de fácil verificación y sobre los cuales la institución educativa (IE) tiene capacidad de reflexionar e intervenir para la toma de decisiones orientadas a la mejora de los aprendizajes.

Los compromisos de gestión escolar sirven para orientar el accionar de la institución educativa, proporcionando a la comunidad educativa información relevante para la reflexión, la toma de decisiones y la mejora de los aprendizajes.

En relación con ello, el accionar de las instituciones educativas se centra en estos compromisos, que tienen como objetivo, asegurar el progreso en los aprendizajes, la permanencia y la culminación del año escolar (conclusión), a través de una planificación consensuada, un clima favorable y un proceso de acompañamiento a la práctica pedagógica.

2.2.10 Clima escolar como base para el logro de los aprendizajes

La convivencia escolar refiere a la capacidad de las personas de vivir con otras (con-vivir) en un marco de respeto mutuo y solidaridad recíproca. La convivencia escolar es a la vez un desafío y un aprendizaje. Un aprendizaje, pues supone una enseñanza que está íntimamente ligada con el proceso educativo de la persona y, como tal, en directa relación con el contexto, el medio social y familiar donde se ha desarrollado.

En diferentes estudios como PISA, SERCE Y TERCE se ha comprobado que el clima en aula es un factor asociado al logro de mejores resultados de aprendizaje, los estudiantes aprenden más cuando asisten a una escuela donde se sienten acogidos y se desarrollan

relaciones de cordialidad y respeto entre ellos y los docentes. Tener un buen clima escolar implica

2.2.11 Relación entre clima institucional y desempeño docente

Núñez (2009) El clima escolar, de modo global, se debe entender como un concepto que hace referencia a las condiciones organizativas y culturales de todo un centro educativo; sería, por así decirlo, la manera en que la escuela es vivida por la comunidad educativa y por ello incide sobre las actitudes de todos los implicados. Al concretar, podemos observar que el clima escolar incluye tanto una dimensión estructural (referida a la organización de los roles y las expectativas de los estudiantes en la clase y al hecho de compartir como grupo normas de conducta), como una dimensión afectiva (o formas concretas mediante las que cada personalidad individual satisface sus necesidades). Algunos investigadores también hablan de cuatro componentes del clima escolar: académico (normas, creencias y prácticas de la escuela), social (comunicación e interacción entre personas), físico (aspectos físicos y materiales y su mantenimiento) y afectivo (sentimientos y actitudes compartidas en la escuela).

2.2.12 Convivencia democrática

La convivencia democrática es una corriente de pensamiento cuyo principio radica en respetar a los individuos sin importar su raza, credo, idioma, condición social, nivel de educación, cultura o ideología. Por lo tanto, la tolerancia y la consideración de igualdad deben prevalecer en la convivencia democrática.

La convivencia democrática persigue una vida tolerante en un sistema político democrático. Esta visión no tiene que ver con incorporar como propios los puntos de vista de otra persona, sino comprender que tiene el derecho de pensar cómo piensa, aunque esta forma de pensar sea diferente del propio enfoque.

2.2.13 Habilidades interpersonales

Es inevitable interactuar con otras personas en muchos ámbitos y situaciones, a nivel personal y profesional. Las habilidades interpersonales nos ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar. Las habilidades interpersonales forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En una institución tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna.

2.2.14 Trabajo en equipo

Es uno de los aspectos más importantes que se debe implementar en la práctica docente que permita fomentar la reflexión compartida sobre la práctica docente. Actualmente podemos ver que el trabajo del docente tiene una fuerte componente individual. (Morales, 2016) “El docente prepara sus clases y cierra la puerta de su aula para impartirlas. Evalúa su actividad en solitario y modifica aquello que considera necesario. Este planteamiento individualista de la profesión docente está llamado a desaparecer en el siglo XXI, en el que prima la colaboración y el trabajo en equipo entre profesionales de los diferentes ámbitos. Hoy en día, cuesta encontrar alguna profesión que se pueda desarrollar, de manera eficaz, en solitario”

Cuando los docentes trabajan en forma coordinada los estudiantes perciben coherencia en los métodos. Mediante el trabajo en equipo del profesorado se realiza la revisión permanente sobre métodos y evaluación, para aplicar pedagogías actualizadas y acordes con lo que necesitan aprender en el siglo XXI.

Por otro lado, cada vez son más los docentes que se animan a proponer trabajos en grupo a sus estudiantes, incluso algunos se atreven con el aprendizaje cooperativo. Es frecuente escuchar quejas sobre las escasas habilidades de los estudiantes para trabajar en equipo y acerca de los conflictos que surgen en los grupos de trabajo. Es muy importante que los docentes que van a estar con el mismo grupo de estudiantes trabajen en forma coordinada

2.2.15 Comunicación asertiva

La comunicación asertiva se refiere a tener actitud personal positiva a la hora de relacionarse con los demás y consiste en expresar opiniones y valoraciones evitando descalificaciones, reproches y enfrentamientos. Es la vía adecuada para interactuar con personas para lograr manifestar a los otros de forma simple, clara y oportuna, lo que sentimos, queremos o pensamos.

La comunicación asertiva es una habilidad social de gran valor, que está asociada a la inteligencia emocional y a la capacidad para comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás. En este tipo de comunicación no es necesario recurrir a la agresividad para comunicar nuestras ideas, pero tampoco implica que nos retraigamos o nos encerremos en una actitud pasiva o dócil que nos impida comunicar lo que sentimos

2.2.16 Estrategias para manejo de conflictos

Dentro del campo educativo, como instituciones, existen situaciones que se suscitan durante la permanencia en la escuela en los cuales los actores pueden estar sujetos a circunstancias que no favorezcan de manera equitativa a todos los involucrados, surgen dentro del grupo de docentes o entre estos y los alumnos. Surgiendo así conflictos o situaciones que requieren del compromiso de los involucrados para dar solución a éstos, de esta manera surge la necesidad de desarrollar la competencia de la Negociación, como parte fundamental de la Gestión Educativa.

Para resolver un conflicto se debe comenzar a comprender que la presencia de éste significa que se planteen nuevas estrategias. La negociación si se entiende como un proceso dinámico en el cual dos o más actores en conflicto posible o manifiesto, o con intereses divergentes, entablan una comunicación puede favorecer una solución aceptable de sus diferencias que se explicita en un compromiso.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio según el tipo de investigación es aplicada, según Rodríguez (2018) “La investigación aplicada es el tipo de investigación en la cual el problema está establecido y es conocido por el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas.” Buscamos entonces dar una solución a un problema analizando la manera de llevar a la práctica las teorías generales de los procesos didácticos para tratar de obtener, en nuestro caso, la mejora de los aprendizajes durante la práctica docente. El objetivo principal es la aplicación y las consecuencias prácticas de los resultados obtenidos al mejorar los desempeños de los docentes.

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación que realizamos reúne las características de una investigación de nivel descriptivo, según Van Dalen & Meyer, (2006) “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables” El presente trabajo parte del diagnóstico de la problemática referida a la inadecuada gestión curricular para identificar sus causas que serán atendidas en nuestra propuesta.

Según el enfoque es una investigación cualitativa ya que es importante considerar la perspectiva de cada docente para reconocer los aspectos en los que se puede lograr la mejora, lo cual nos permitirá plantear las hipótesis que se irán refinando de acuerdo a los resultados del estudio realizado. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico ya que este trabajo pretende cambiar prácticas pedagógicas y a su vez fortalecer el desarrollo profesional de los docentes, para ello se implementa un plan de acción referido a la implementación del MAE en la IE, la cual nos permita fortalecer la aplicación de la secuencia didáctica en el proceso de la enseñanza de las diferentes áreas en un ambiente

favorable reconociendo la importancia del trabajo en equipo. En el mismo trabajo se involucra a su vez la participación de los docentes como participantes y del directivo como investigador denotando en ello una vinculación en la investigación. Es flexible ya que se irá ajustando de acuerdo a las respuestas y al desarrollo de la teoría planteada, y es holística porque considera todo el problema en su conjunto y no a la descripción de cada una de las causas de la problemática encontrada.

3.2 Diseño de investigación

Según (Pérez, 2013) “El método de la investigación-acción participación (IAP) combina dos procesos, el de conocer y el de actuar, implicando en ambos a la población cuya realidad se aborda. Al igual que otros enfoques participativos, la IAP proporciona a las comunidades y a las agencias de desarrollo un método para analizar y comprender mejor la realidad de la población (sus problemas, necesidades, capacidades, recursos), y les permite planificar acciones y medidas para transformarla y mejorarla. Es un proceso que combina la teoría y la praxis, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica de la población sobre su realidad, su empoderamiento, el refuerzo y ampliación de sus redes sociales, su movilización colectiva y su acción transformadora.” En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, en el caso de la IE Jorge Basadre Grohmann la problemática a cambiar esta referida a la mejora de la gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias en el nivel secundario.

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, 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.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de plan de acción para mejorar el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa N° 40038 Jorge Basadre Grohmann del distrito de José Luis Bustamante y Rivero provincia - Arequipa

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

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

La importancia del plan de acción que se desarrollará responde a la problemática de la inadecuada gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias en el nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa y es pertinente porque este plan de acción permitirá dar solución a la inadecuada implementación de las comunidades de aprendizaje, al deficiente sistema de acompañamiento docente y al deficiente clima institucional a través del ejercicio del liderazgo pedagógico

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer la gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias a través de la implementación de Comunidades profesionales de Aprendizaje en la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Implementar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer el proceso de planificación curricular que involucre el desarrollo por competencias.

Objetivo específico 2: Optimizar los procesos de Monitoreo y Acompañamiento en el nivel secundario.

Objetivo específico 3: Gestionar la Práctica adecuada del trabajo colaborativo.

4.1.2 Participantes

El plan de acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE N° 40038 Jorge Basadre Grohmann de Arequipa

Detallamos a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del plan de acción. Pues involucra al grupo de personas que busca generar el cambio

- Orlando Morales Rodríguez director
- Nadya Núñez Luna sub directora del nivel secundario
- Carmen Concha Revilla jefa de laboratorio

- Roger Gonzales Delgado jefe de Taller
- Coordinador del nivel secundario
- Docentes
- Padres de familia

4.1.3 Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo precisados los objetivos, planteamos las acciones, que se constituyen en el componente del plan de acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 02
Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Implementar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer el proceso de planificación curricular que involucre el desarrollo por competencias	Inadecuada implementación de comunidades de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación y aplicación de un diagnóstico técnico pedagógico referido a uso de procesos didácticos en la programación de cada área ➤ Implementación de jornadas de reflexión para sensibilizar a los docentes en la importancia de conformar comunidades de aprendizaje ➤ Implementación de talleres en el manejo y uso de los procesos pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes durante el trabajo colegiado. ➤ Implementación de talleres para fortalecer la elaboración de instrumentos de evaluación
Optimizar los procesos de Monitoreo y Acompañamiento en el nivel secundario	Deficiente sistema de acompañamiento al docente	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación del monitoreo y acompañamiento en reuniones colegiadas para ejecutarlo en los plazos propuestos

		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planificación y ejecución de jornadas de capacitación para coordinadores ➤ Implementación del monitoreo de pares
Gestionar la Práctica adecuada del trabajo colaborativo.	Deficiente clima institucional que perjudica el trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización de Talleres de fomento del Trabajo en equipo y la práctica de la comunicación asertiva y de habilidades sociales

Para lograr el objetivo de Implementar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA) para fortalecer el proceso de planificación curricular que involucre el desarrollo por competencias, planteado por la inadecuada implementación de comunidades de aprendizaje se realizará un diagnóstico técnico pedagógico referido al uso de procesos didácticos en la programación de cada área, recogiendo como insumo las programaciones presentadas por los docentes el año anterior. También la implementación de jornadas de reflexión con la participación de todos los docentes los cuales deber ser sensibilizados sobre la importancia de conformar CPA , padres de familia y estudiantes también deben ser convocados para que cada uno pueda platear su propia problemática y asuma los compromisos acordados. La implementación de talleres en el manejo y uso de los procesos pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes durante el trabajo colegiado, con la colaboración de docentes fortaleza. La implementación de talleres para fortalecer la elaboración de instrumentos de evaluación, convocando a especialistas y realizando talleres internos donde los docentes puedan intercambiar sus estrategias para evaluar.

Para el objetivo de Optimizar los procesos de Acompañamiento en el nivel secundario y superar las deficiencias en este aspecto es preciso hacer una planificación del monitoreo y acompañamiento en reuniones colegiadas, detallando de manera colegiada cuáles serán las estrategias y el cronograma de visitas de monitoreo con su consecuente acompañamiento; para esto es importante también planificar jornadas de capacitación para coordinadores, quienes son un apoyo importante en las acciones de monitoreo facilitándoles las herramientas necesarias para ejecutar éstos de la mejor manera. Y finalmente sensibilizar a los docentes para lograr la implementación del monitoreo de pares con la totalidad de los docentes, lo cual resulta de mucha utilidad ya que se intercambian experiencias que se han obtenido con el mismo grupo de estudiantes.

Con respecto al objetivo de Gestionar la Práctica adecuada del trabajo colaborativo, y superar el Deficiente clima institucional que perjudica el trabajo colaborativo realizaremos talleres de fomento del trabajo en equipo y la práctica de la comunicación asertiva y de habilidades sociales, convocando a profesionales que nos puedan ayudar a trabajar las habilidades sociales y la comunicación asertiva de los docentes.

Todas estas acciones se viabilizan incluyéndolas en el PEI, PCI y en la propuesta pedagógica institucional, de esta manera se convierten en una ruta de trabajo que deberá ser asumida por todos los docentes y personal de la Institución.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

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

Tabla N° 03
Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Lista de cotejos Cuaderno de campo Fichas Registros
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Guías

4.1.5 Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos

Especialistas en procesos pedagógicos

Psicólogos especialistas en habilidades sociales

Recursos materiales

Proyector

Laptops

Papel, papelotes

Plumones

Refrigerios

4.1.6 Presupuesto

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

Se convocará a instituciones aliadas como el municipio para conseguir el presupuesto necesario y complementado con el apoyo de APAFA y recursos propios de la IE.

Tabla N° 04

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Planificación y aplicación de un diagnóstico técnico pedagógico referido al uso de procesos didácticos en la programación de cada área	Proyector	01unidad	S/. 50	Autofinanciado
	Directivos	8 personas		
	Jerárquicos			
	Coordinadores pedagógicos	300 hojas.		
	Hojas	30 pliegos		

Implementación de jornadas de reflexión para sensibilizar a los docentes en la importancia de conformar comunidades de aprendizaje	Proyector Directivos Jerárquicos Coordinadores pedagógicos Hojas Papelotes Refrigerios	01unidad 8 personas 50 hojas 10 papelotes 70 tappers	S/.280	Instituciones aliadas Municipio JLBR
Implementación de talleres en el manejo y uso de los procesos pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes durante el trabajo colegiado	Proyector Directivos Jerárquicos Coordinadores pedagógicos Hojas Papelotes	01 proyector 8 personas 30 hojas. 30 pliegos	S/ 20	Recursos propios
Implementación de talleres para fortalecer la elaboración de instrumentos de evaluación	Proyector Capacitadores Hojas	01proyector 01especialista 100hojas	S/.400	Recursos propios APAFA
Planificación del monitoreo y acompañamiento en reuniones colegiadas para ejecutarlo en los plazos propuestos	Proyector Directivos Coordinadores pedagógicos Jerárquicos Fichas de monitoreo Cuaderno de campo	01proyector 8 personas 600 hojas 900 copias 7 cuadernos	S/. 180	Recursos propios
Planificación y ejecución de jornadas de capacitación para coordinadores	Proyector Directivos Capacitadores	01proyector 02 directivos 01especialista	S/. 100	Recursos propios
Implementación del monitoreo de pares	Directivos Coordinadores pedagógicos Jerárquicos Fichas de observación	01proyector 08 personas 120 copias	S/. 20	Recursos propios
Realización de Talleres de fomento del Trabajo en equipo y la práctica de la comunicación asertiva y de habilidades sociales	Proyector Directivos Coordinadoras de tutoría Psicólogo Hojas plumones	01proyector 05 personas 100hojas 12 plumones	S/. 50	Recursos propios

Presupuesto

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

Una vez que hemos detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, en la cual se concreta todas las ideas desarrolladas

y las ordena en la siguiente tabla. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visualizar 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

En el presente Plan de Acción hemos considerado tres dimensiones de gestión escolar. Nuestra primera causa que es la inadecuada implementación de comunidades de aprendizaje, corresponde a la dimensión de Gestión Curricular, la segunda causa sobre las deficiencias en el sistema de acompañamiento docente se refiere a la dimensión de Monitoreo y Acompañamiento y la tercera causa corresponde a la dimensión de clima institucional



Tabla N° 05
Matriz de planificación

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019												
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Fortalecer la gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias a través de la implementación de Comunidades profesionales de Interaprendizaje en el nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa	Implementar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer el proceso de planificación curricular involucre	1.1 Planificación y aplicación de un diagnóstico técnico pedagógico referido al uso de procesos didácticos en la programación de cada área	Directivos Jerárquicos Coordinadores pedagógicos	Proyector Hojas Papelotes	X			X				X					

	desarrollo por competencias	1.2	Directivos Jerárquicos Coordinadores pedagógicos	Proyector Hojas papelotes refrigerios	X				X								X
		1.3	Directivos Jerárquicos Coordinadores pedagógicos	Proyector hojas papelotes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			

		1.4 Implementación de talleres para fortalecer la elaboración de instrumentos de evaluación	Capacitadores	Proyector Hojas		X			X			X		
Optimizar los procesos de Acompañamiento en el nivel secundario		1.5 Planificación del monitoreo y acompañamiento en reuniones colegiadas para ejecutarlo en los plazos propuestos	Directivos Coordinadores pedagógicos Jerárquicos	Proyector Fichas de monitoreo Cuaderno de campo	X			X			X			
		1.6 Planificación y ejecución de jornadas de capacitación para coordinadores	Directivos Capacitadores	Proyector	X			X			X			
		1.7 Implementación del monitoreo de pares	Directivos Coordinadores pedagógicos Jerárquicos	Fichas de observación		X	X	X	X	X	X	X	X	
Gestionar la Práctica adecuada		1.8. Realización de Talleres de	Directivos Psicólogo	Proyector Hojas plumones		X				X				

	del trabajo colaborativo.	fomento del Trabajo en equipo y la práctica de la comunicación asertiva y de habilidades sociales	Coordinadoras de tutoría															
--	---------------------------	---	--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

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

La matriz que se presenta en la Tabla N° 6 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

El monitoreo y la evaluación del Plan de Acción es una parte integral del plan y se incorporarán con cada una de las acciones planteadas desde el principio. Se realizará comparando continuamente los logros reales con los propuestos en base a los indicadores planteados en la matriz de monitoreo. Si se observa que no se está cumpliendo las metas, los responsables de plan deberán analizar su causa, identificar posibles acciones correctivas y plantear los cambios para realinear el modelo con la realidad del contexto del plan. El monitoreo debe ser continuo con recolección continua de datos e información que permita medir si las actividades están siendo implementadas según las expectativas, y si necesario abordar obstáculos y desafíos.

Debemos tener en cuenta que el monitoreo y evaluación siempre pueden ser modificados y se pueden agregar indicadores o información adicional. Sin embargo, la información que ya ha sido recolectada no puede cambiarse.

Tabla N° 06
Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Implementar Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer los procesos de planificación curricular que involucre el desarrollo de competencias	Planificación y aplicación de un diagnóstico técnico pedagógico referido a la programación de cada área	N° de diagnósticos técnico pedagógico en cada trimestre	03Diagnósticos				Ficha diagnostica sistematizada sobre planificación. Registro de asistencia.	Ausencia de algunos docentes por licencias sindicales y S/G de haber.	Convocar la participación de los docentes para llegar a consenso
	Implementación de jornadas de reflexión para sensibilizar a los docentes en la importancia de conformar	N° de jornada de reflexión por trimestre	03 jornadas de reflexión				Hoja de ruta. Registro de asistencia a jornadas reflexión Acta de compromiso	Tiempo para las reuniones sin perjudicar horas efectivas	Establecer acuerdos para realizar reuniones

	comunidades de aprendizaje								
	Implementación de talleres en el manejo y uso de los procesos pedagógicos, de acuerdo a las necesidades de los estudiantes durante el trabajo colegiado	N° de talleres de interaprendizaje por trimestre	09 talleres				Registro de asistencia a talleres sobre planificación curricular	Participación parcial de docentes	Sensibilizar a los docentes para la participación
	Implementación de talleres para fortalecer la elaboración de instrumentos de evaluación	N° de talleres por trimestre	03 talleres				Ruta para ejecución de taller	Actividades extracurriculares limitan el tiempo disponible	Priorizar actividades
Optimizar los procesos de Acompañamiento en el nivel secundario	Planificación del monitoreo y acompañamiento en reuniones colegiadas para ejecutarlo en los	N° de Reuniones de planificación trimestral	01 reunión por trimestre				Plan de Monitoreo. Registro de asistencia de participación.	Dificultad para cumplir fechas programadas por actividades no planificadas	Priorizar actividades

	plazos propuestos								
	Planificación y ejecución de jornadas de capacitación para coordinadores	N° de jornadas de capacitación trimestral	03 capacitaciones				Hoja de ruta de capacitación	Conseguir financiamiento para pago de especialista	Realizar convenios
	Implementación del monitoreo de pares	N° de monitoreos de pares por docente anual	100% de docentes hacen un monitoreo a sus pares				Plan de Monitoreo. Registro de asistencia de participación.	Celos profesionales impiden actividad	Mejorar relaciones interpersonales
Gestionar la Práctica adecuada del trabajo colaborativo.	Realización de Talleres de fomento del Trabajo en equipo y la práctica de la comunicación asertiva y de habilidades sociales	N° de Taller de convivencia trimestral	03 talleres de convivencia				Hoja de ruta de talleres	Docentes que no se involucran en actividad	Fomentar integración docente mediante actividades recreativas

4.4 Validación de la propuesta

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

4.4.1 Resultados de validación

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

Tabla N° 07
Resultados de validación

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

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta: *las dimensiones y acciones consideradas responden a las causas identificadas.*

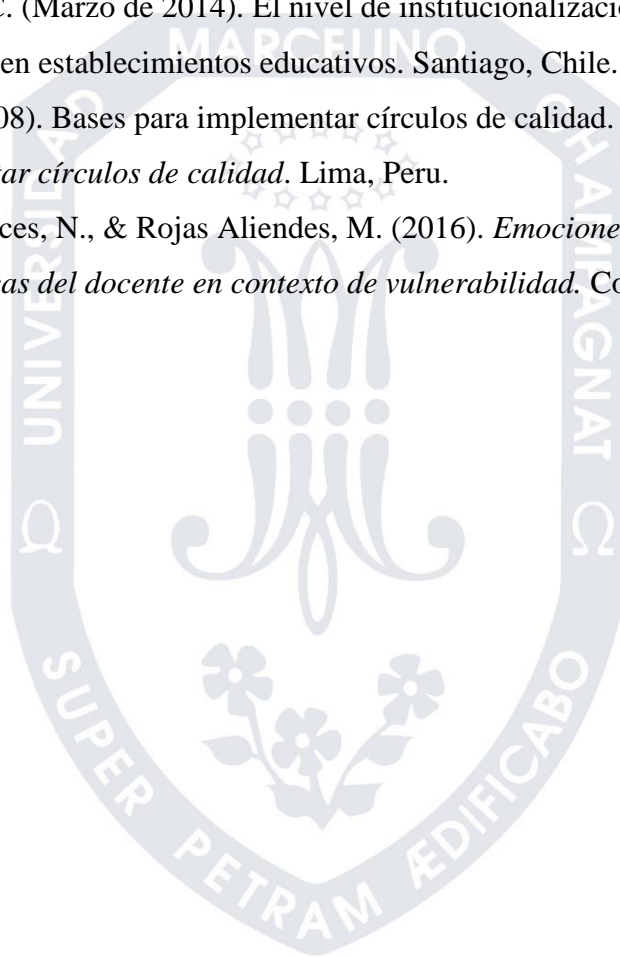
Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado: *la alternativa de solución considerada en el presente Plan de acción responde a las necesidades y problemática identificada. La propuesta es aplicable.*



REFERENCIAS

- Van Dalen, D., & Meyer, W. (12 de Setiembre de 2006). *NOEMAGICO*. Recuperado el 13 de Octubre de 2018, de <https://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigaci-n-descriptiva.php>
- Ansaldó, S. (2018). *EDUCREA*. Recuperado el 2018, de la importancia de planificar: <https://educrea.cl/la-importancia-de-planificar/>
- Educación, M. d. (2016). *Curriculo Nacional de la Educación Básica*. Lima, Perú.
- Fancy Castro, R. (2005). *Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículo y la institución educativa*.
- Flores, A. R. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente*. Lima, Perú.
- Leithwood, K. (2009). *¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la Investigación*. Santiago de Chile: Fundación Chile.
- Malpica Basurto, F. (05 de Julio de 2018). *Educación*. Recuperado el Noviembre de 2018, de Dialogo informado sobre políticas públicas: <https://www.educacionperu.org/comunidades-profesionales-aprendizaje-clave-del-cambio/>
- MINEDU. (2016). *Planificación escolar*. Lima: Minedu.
- MINEDU. (2017). *La gestión curricular y Currículo Nacional*. En *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico* (pág. 9). Lima: MINEDU.
- Morales, M. (02 de noviembre de 2016). *Plataforma Internacional - Práctica reflexiva*. Recuperado el 14 de Octubre de 2018, de El trabajo en equipo del profesorado: <https://www.practicareflexiva.pro/trabajo-equipo-del-profesorado/>
- Núñez, J. C. (27 de 10 de 2009). *El clima escolar, clave para el aprendizaje*. (INFOCOP, Entrevistador)
- Opertti, R. L. (2017). *Agenda Educativa al 2030 y el currículo*. En *ponencia presentada al Seminario Internaional Nuevo Currículo Nacional próximos pasos*. Lima.
- Pérez, M. d. (3 de Abril de 2013). *La Investigación Acción Participativa*. Recuperado el 13 de Octubre de 2018, de Monografías.com S.A.: <https://www.monografias.com/trabajos89/investigacion-accion-participativa/investigacion-accion-participativa.shtml>

- Rodríguez Molina, G. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico*. Recuperado el noviembre de 2018, de <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/2510>
- Rodriguez, D. (Mayo de 2018). *lifeder.com*. Recuperado el 13 de Octubre de 2018, de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Rosel, B. R. (s.f.). Granada .
- Schneider, J. C. (Marzo de 2014). El nivel de institucionalización de la gestion curricular en establecimientos educativos. Santiago, Chile.
- Supo, J. J. (2008). Bases para implementar círculos de calidad. *Bases para implementar círculos de calidad*. Lima, Peru.
- Zambrano Cruces, N., & Rojas Aliendes, M. (2016). *Emociones en las Prácticas pedagógicas del docente en contexto de vulnerabilidad*. Concepción: Chile.



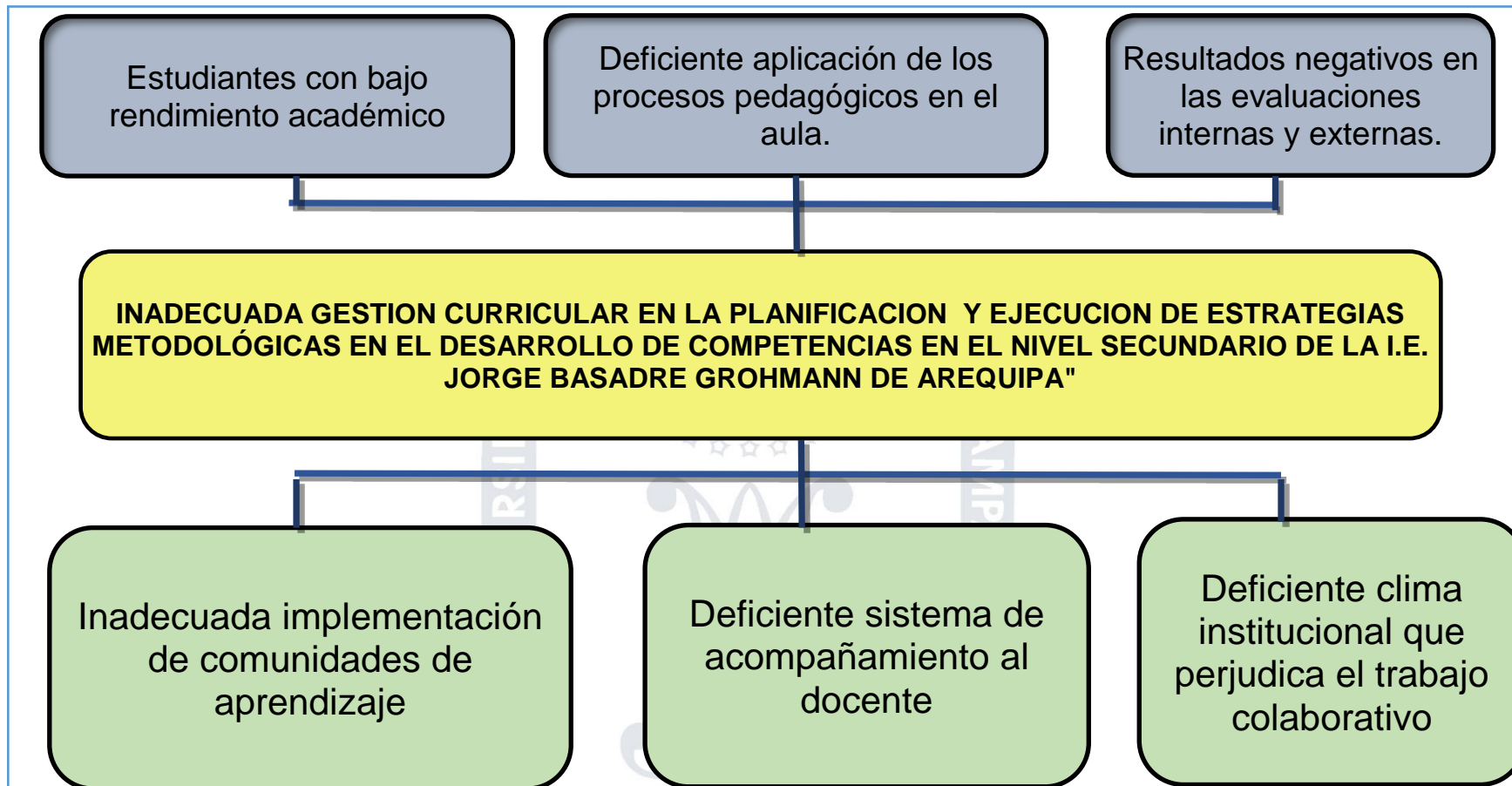
APÉNDICES

Apéndice 01 Matriz de consistencia

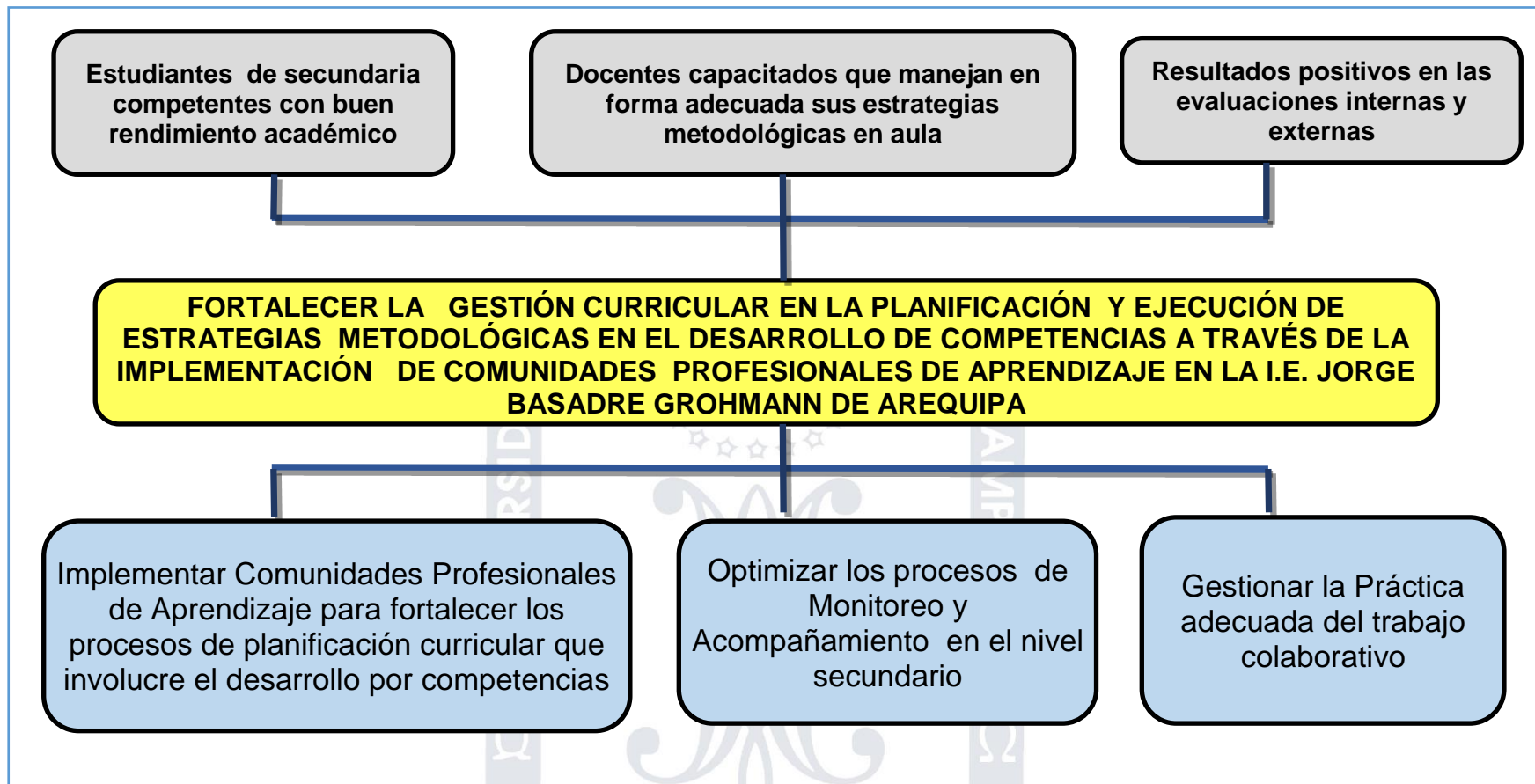
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MÉTODO
Inadecuada gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias en el nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa"	¿Cómo contribuir a la gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias en el nivel secundario de la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa"	Implementación de Comunidades profesionales de Aprendizaje	Fortalecer la gestión curricular en la planificación y ejecución de estrategias metodológicas en el desarrollo de competencias a través de la implementación de Comunidades profesionales de Aprendizaje en la I.E. Jorge Basadre Grohmann de Arequipa	Implementar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para fortalecer el proceso de planificación curricular que involucre el desarrollo por competencias Optimizar los procesos de Monitoreo y Acompañamiento en el nivel secundario Gestionar la Práctica adecuada del trabajo colaborativo.	Enfoque: Cualitativo Tipo: Aplicada Diseño: Investigación Acción Variante: Investigación Acción participativa

Apéndice 2

Árbol de problemas



Árbol de Objetivos



Apéndice 4



Instrumento

LISTA DE COTEJO PARA EVALUAR EL CURSO IMPARTIDO, EL DESEMPEÑO DEL INSTRUCTOR Y SU AUTOEVALUACIÓN

Nombre del curso _____

Nombre del instructor _____

Sede _____ Fecha _____ Horario _____

Instrucciones: De los siguientes enunciados marque con una X la respuesta que mejor refleje su evaluación del curso, del instructor y su autoevaluación

EVALUACIÓN DEL CURSO	Excelente	Bueno	Regular
ENCUADRE			
1.- Dio a conocer el nombre y objetivos del curso			
2.- Dio a conocer las reglas del juego para evaluar el curso			
3.- Pasó lista todas sesiones del curso			
DESARROLLO			
1.- Las temáticas fueron pertinentes de acuerdo con los objetivos			
2.- Desarrolló las temáticas del curso por completo			
3.- La extensión de las temáticas fue adecuada			
4.- Las actividades durante el curso fueron variadas			
5.- Presentó un número de ejemplos suficientes para entender la temáticas			
6.-Promovió el trabajo colaborativo			
7.-Manejó una variedad de material para el curso			
8.-Al final de cada sesión recuperó las experiencias de los participantes			
CIERRE			
1.- Retomó las experiencias de los participantes para realizar la plenaria de cierre de cada sesión			
2.- Retomó las experiencias de los participantes para realizar la plenaria de cierre final de curso			
EVALUACIÓN DEL INSTRUCTOR			
1.- Se presentó el instructor			
2.- Su lenguaje fue claro			
3.- El trato hacia los estudiante fue agradable			
4.- Permitió la expresión a todos aquéllos que pedían la palabra			
5.- Mostró amplio conocimiento de las temáticas abordadas en el curso			
6.- Motivó en todo momento para lograr la participación activa de los asistentes			

AUTOEVALUACIÓN	Siempre	Casi siempre	Nunca
1.- Participé activamente en las sesiones			
2.- Asistí a todas las sesiones			
3.- Cumplí con todas las actividades			
4.- Cumplí con todos los productos a entregar de las sesiones			

¿Qué cambios consideras que vas a realizar en tu práctica docente, como resultado de la participación en este curso?

OBSERVACIONES O SUGERENCIAS DE MEJORA PARA LOS SIGUIENTES CURSOS

Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas



Docentes realizan talleres de interaprendizaje



Docentes realizan la planificación del monitoreo en forma consensuada