



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**GESTIÓN EN LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN Y
EJECUCIÓN CURRICULAR EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN
BÁSICA ALTERNATIVA SAN FRANCISCO DE LA PROVINCIA
MARISCAL NIETO – MOQUEGUA**

AUTOR: Juana Isabel Ordoñez Enriquez

ASESOR: Wilma Eudocia Borda Soaquita

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

Moquegua – Arequipa – Diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dedicatoria

Con mucho amor a mi padre, a quien le debo todo lo que soy; a mis hijos Jimmy y Ariana que son mi fuerza, mi inspiración y mi mejor motivación a superarme cada día.

A mis hermanos, hermanas y sobrinos. A mi amigo Joel por las facilidades que me brindo para este fin.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	
presentación	
Capítulo I: Identificación del problema	8
1.1 Contextualización del problema	8
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	10
1.3 Enunciado del problema	14
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	15
1.5 Justificación	17
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	19
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	19
2.1.1 Antecedentes nacionales	19
2.1.2 Antecedentes internacionales	20
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	22
2.2.1 Gestión curricular	22
2.2.2 Planificación y ejecución curricular	25
2.2.2.1 Planificación curricular	25
2.2.2.2 Ejecución curricular	26
2.2.3 Diversificación y adecuación curricular	26
2.2.3.1 Diversificación curricular	26
2.2.3.2 Adecuación curricular en Educación Básica Alternativa	27
2.2.4 Comunidad profesional de aprendizaje	27
2.2.5 Monitoreo, acompañamiento y evaluación	27
2.2.5.1 Monitoreo	27
2.2.5.2 Acompañamiento pedagógico	27
2.2.5.3 Evaluación del desempeño docente	29
2.2.6 El trabajo colaborativo y el trabajo colegiado	31
2.2.6.1 El trabajo colaborativo	31
2.2.6.2 El trabajo colegiado	31
2.2.7 Jornada de reflexión	32

Capítulo III: Método	33
3.1 Tipo de investigación	33
3.2 Diseño de investigación	33
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	35
4.1 Plan de Acción	35
4.1.1 Objetivos	37
4.1.2 Participantes	37
4.1.3 Acciones	38
4.1.4 Técnicas e instrumentos	38
4.1.5 Recursos humanos y materiales	39
4.1.6 Presupuesto	40
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	43
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	46
4.4 Validación de la propuesta	50
4.4.1 Resultados de validación	50
Referencias	52
Apéndices	54
Matriz de consistencia	54
Árbol de problemas	55
Árbol de Objetivos	56
Instrumentos	57
Evidencias de las acciones realizadas	59

RESUMEN

La mirada a los cambios acelerados compromete a la educación a direccionarse a ritmos similares que respondan a las necesidades y exigencias del mundo global, con maestros predispuestos a mejorar su práctica docente. De acuerdo a nuestro diagnóstico institucional encontramos deficiencia en los procesos de planificación y en respuesta se presenta el Plan de acción denominado Gestión En Los Procesos de Planificación y Ejecución Curricular en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del Distrito de Moquegua, planteándose como objetivo general el Fortalecer la gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular mediante la organización de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, para el logro de aprendizajes satisfactorios.

La metodología utilizada corresponde al enfoque cualitativo, descriptivo y propositiva, los instrumentos que permitieron levantar el diagnóstico son la lista de cotejos, ficha de observación, ficha de apreciación y el cuestionario. De su análisis se identifica la deficiencia en los procesos de planificación y ejecución curricular, y con el apoyo de los referentes teóricos y conceptuales se plantea como alternativa de solución la organización de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para el trabajo colaborativo y mejora de su práctica pedagógica.

El intercambio de estrategias metodológicas en las comunidades profesionales de aprendizaje mejora los procesos de planificación y ejecución curricular promoviendo mejores resultados en la enseñanza y en los aprendizajes de los estudiantes.

Palabras clave: comunidades profesionales de aprendizaje, gestión curricular, monitoreo, acompañamiento y evaluación, planificación curricular y ejecución curricular.

PRESENTACIÓN

"La Educación no cambia el mundo, cambia a las personas que van a cambiar el mundo". Paulo Freire. Pensamiento que llama a la reflexión de la gran responsabilidad que recae en las manos de los maestros la posibilidad de transformar indirectamente al mundo, pensamiento que debe estar latente en el corazón de cada maestro. El líder pedagógico diagnóstica, identifica la problemática, analiza sus causas y efectos para plantear propuestas de mejora como el de fortalecer la gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular mediante la organización de la Comunidad Profesional de Aprendizaje, objetivo general del presente Plan de acción; planteado para revertir la problemática de las deficientes planificaciones curriculares.

El presente Plan de acción pretende en el año 2019 mejorar la práctica pedagógica implementando talleres de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular, operativizando el plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la aplicación entre pares y organizando Comunidades Profesionales de Aprendizaje para el intercambio de experiencias en un trabajo colaborativo. De la aplicación de las fichas de Monitoreo, acompañamiento y evaluación, de la retroalimentación, de la revisión de las programaciones curriculares, de la entrevista con los maestros, se identificó el problema institucional. Se utilizó el enfoque cualitativo, por su forma de estudiar a las personas a partir de lo que se observa, de lo que dicen y hacen los docentes en el escenario educativo. El proceso de investigación es el descriptivo porque detalla el comportamiento y el quehacer del docente; es propositiva por su proceso dialéctico en encontrar respuestas a preguntas.

El plan de acción se presenta en cuatro capítulos, el primero denominado identificación del problema, el segundo lo componen los referentes conceptuales y experiencias anteriores, el tercer capítulo describe el método utilizado; y el cuarto explica la propuesta del Plan de acción. Abordando aspectos de la práctica pedagógica a la alineación del MBDD y al MBDDi.

El primer capítulo consta de la contextualización en que se desenvuelve el CEBA, referente a su ubicación, enfoque territorial, oportunidades, fortalezas, población que

atiende, características de la comunidad educativa, entre otros; diagnostica y describe la situación problemática precisando las técnicas e instrumentos que permiten formular el problema, plantear la propuesta de solución y justificar la importancia de la investigación en la actualidad y el impacto a la comunidad.

En el segundo capítulo se presentan las experiencias nacionales e internacionales relacionadas al problema resaltando las conclusiones arribadas; para mayor comprensión se analizan los referentes conceptuales de las categorías a investigar relacionándolos con el MBDDi, con los compromisos de gestión escolar, las dimensiones de liderazgo y la alternativa de solución propuesta.

El tercer capítulo refiere a la metodología, precisando que el tipo de investigación es el enfoque cualitativo, flexible y holístico, el diseño de investigación – acción; contiene también la posible solución a la problemática.

El cuarto capítulo describe la propuesta del Plan de acción: diseño, implementación, monitoreo y evaluación; argumentando la importancia y pertinencia de la propuesta, la relación entre el plan de acción y las necesidades del contexto, contiene el objetivo general y sus específicos, identifica a los participantes y responsables de la propuesta; describe las técnicas e instrumentos, precisa los recursos humanos y materiales; detalla el presupuesto y recursos a necesitar, señalando aliados estratégicos para su ejecución.

El trabajo concluye con la presentación de las referencias bibliográficas; libros, fascículos, textos, artículos, repositorios, trabajos de investigación, páginas web, y los apéndices basados en la matriz de consistencia, árbol de problemas, árbol de objetivos e instrumentos, y evidencias de las acciones realizadas.

El Presente Plan de Acción aspira mejorar la calidad educativa con docentes capacitados, predispuestos a los cambios, con planificaciones coherentes y pertinentes en los procesos de planificación y ejecución curricular que respondan a las demandas, necesidades y expectativas de los estudiantes.

Son muy pocos los trabajos de investigación en la modalidad de jóvenes y adultos, quedando en los maestros de la modalidad la responsabilidad de realizar trabajos de investigación para la mejora de la calidad educativa y el empoderamiento profesional de sus docentes, aprendiendo a desaprender para volver a aprender.

CAPÍTULO I

Identificación del problema

1.1 Contextualización del problema

El Centro de Educación Básica Alternativa CEBA “San Francisco” se encuentra ubicado en la calle Daniel Becerra Ocampo s/n, frente al terminal terrestre, en el Centro Poblado San Francisco, en el distrito de Moquegua, en la provincia Mariscal Nieto de la región Moquegua.

Las principales ocupaciones del poblador del Centro Poblado San Francisco es la prestación de servicios profesionales (profesores, policías, médicos, ingenieros, abogados, etc), que en su mayoría son migrantes de las regiones de Arequipa, y Puno; otro porcentaje se dedica a la agricultura, construcción civil, al sector minero directamente o indirectamente, al sub empleo como taxis, servicio urbano y al comercio formal e informal. Quedando en el CEBA informar de las actividades económicas del centro poblado, de las demandas laborales, de las carreras profesionales que se ofertan y sus orientaciones adecuadas; hacer convenios con las entidades públicas y privadas principalmente con la minería para la Promoción y atención de personas para culminación de la educación básica; propiciar campañas para una sociedad que conviva en la paz, fomentar la participación activa en la vida de la comunidad, entre otras.

La I.E. T Coronel “Manuel C. de la Torre” funciona con 8 secciones en el ciclo avanzado, 01 sección en el ciclo intermedio, 02 secciones en el ciclo inicial, una de ellas funciona como periférico en el Centro del Adulto Mayor por convenio firmado con la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. Se atiende estudiantes en extra edad que no culminaron, o nunca tuvieron acceso a la EBR, desde los 14 años de edad a más, siendo una de las características principales del estudiante la heterogeneidad en su diversidad social, cultural, emocional y lingüística. Las metas de atención en el centro referencial y periféricos oscilan entre 150 a 350 estudiantes, pudiendo asistir de lunes a viernes en la forma de atención presencial, y de jueves a domingo en el semi presencial acelerado, forma de atención que permite a los mayores de edad estudiar dos grados en un año, con

periodos promocionales variables en su inicio y fin de acuerdo a la realidad y características. Se ofrece adicionalmente la certificación en las opciones técnicas de peluquería, electricidad automotriz y almacén y logística, en convenio con el CETPRO Santa Fortunata; el/la docente del CETPRO se traslada al CEBA y desarrolla el taller en el área de Educación para el Trabajo. La plana docente del CEBA San Francisco está conformada por 6 docentes en el ciclo avanzado, 01 en el ciclo intermedio, y 01 en el ciclo inicial y 01 plaza de sub dirección, haciendo un total de 09 plazas CAP; y por la metas de atención se asigna dos plazas en el ciclo avanzado con destakes internos o contrato por bolsa de horas. En plaza directiva sólo se considera la de sub director, sin personal administrativo, ni de servicio; convirtiéndose en una gran problemática para el directivo en su rol de líder pedagógico por la recarga administrativa.

Un grupo de docentes se alinean a los comentarios de ver a nuestra modalidad como una institución de descanso y relajó, al demostrar actitudes de desgano y pérdida del entusiasmo en la planificación curricular y en la participación de talleres de capacitación y actualización docente; otro grupo demuestra cansancio por el doble trabajo que realiza en otras instituciones, aduciendo que se ven obligados por los bajos sueldos que se perciben, no participando en los talleres de capacitación por el cruce de horarios en su otra labor, repercutiendo en la presentación de planificaciones curriculares tradicionales que no logran un aprendizaje significativo en el estudiante.

Hasta el año 2017 el pago de 24 horas no permitía crear espacios de reflexión, capacitación, ni acompañamiento para la mejora de la práctica docente. Este 2018, con el pago de 30 horas permite organizar horarios y espacios para la reflexión y el fortalecimiento de las capacidades de los docentes. Las edades de los docentes nombrados en el CEBA oscilan entre los 45 a 58 años de edad, 01 docente se encuentra en la I escala, 02 en la II escala, 02 en la III escala, y una en la IV escala magisterial; referente a su trayectoria profesional sólo 03 docentes tienen estudios de maestría, en proceso de obtener el grado; en el tiempo de servicios oscilan entre 20 a más de 30 años de servicio en educación básica, y en la modalidad tienen en promedio de 15 años a más.

El/la docente ha mejorado su práctica pedagógica; sin embargo, se denota una inadecuada planificación curricular en sus procesos de planificación y ejecución, que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes. El directivo como líder pedagógico y gestor de

cambio debe implementar estrategias sistemáticas del análisis del desempeño, planificando mejoras, desarrollando y apoyando la implementación de soluciones.

A pesar de las dificultades en el CEBA, se logró la adquisición de un terreno propio en vías de construcción con un plan de contingencia para el año 2019, que permitirá atender en horario diurno, vespertino y nocturno, con aulas condicionadas. El 50% de docentes demuestra predisposición al cambio y de alinearse al Marco del Buen Desempeño Docente, la gran mayoría de estudiantes se comprometen en las mejoras y necesidades del CEBA a través del Consejo de Participación Estudiantil COPAE, se certifica a los estudiantes en opciones técnicas por el convenio firmado con el CETPRO Santa Fortunata; la ubicación de la institución; no se han presentado casos de bulling, ni de problemas de delincuencia; se tiene la presencia de un efectivo policial en la entrada de la institución durante el horario de clases; la ubicación de la institución es estratégica para su promoción, hay acceso vehicular constante hasta la hora de salida.

Uno de los grandes aliados a la modalidad es la empresa privada Anglo American Quellaveco AAQ, quien a través de la operadora Educ@ccion organiza uno o dos talleres anuales de capacitación regional para los docentes de EBA y CETPRO. Otro aliado potencial es la DVV “Internacional Programa País Perú” que es co organizador del I Congreso Nacional de EBA Moquegua 2018; y la ONG EDAPROSPO, que apoya a los estudiantes asesorando en organizaciones de emprendimiento empresarial en el Proyecto Cooperativa Estudiantil. Si se concretiza y se mantiene las alianzas con las instituciones públicas y privadas, para el fortalecimiento de las capacidades de los maestros se obtendrán logros satisfactorios que mejorarán la calidad de vida de la población.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Del análisis y sistematización del cuestionario de la entrevista, del focus group, de las fichas de monitoreo y acompañamiento, se plantea como problemática institucional la “Inadecuada gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua”; evidenciándose en los bajos niveles de rendimiento académico, que no responden a los intereses, necesidades y expectativas de los estudiantes. Las problemáticas de los

procesos de planificación se vinculan a los compromisos de gestión escolar, el Compromiso 1 referente al progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la I.E. y con el Compromiso 4, sobre Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E, su adecuada planificación y seguimiento implica logros satisfactorios de aprendizaje. Asimismo, se vinculan al Marco del Buen Desempeño Directivo con el Dominio I y II, en sus competencias 1,2 y 4. Y se relaciona con la 3ra y 4ta dimensión de Liderazgo Eficaz de Viviane M. J. Robinson, referido al Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; y la dimensión de la promoción y participación en aprendizaje y desarrollo del docente.

Haciendo uso de la técnica del árbol de problemas, se identifica como primera causa la deficiente gestión en la organización de talleres de capacitación en los procesos de la planificación y ejecución curricular, vinculante al factor de métodos y procesos en técnicas de planificación en la carrera docente, y como efecto planificaciones inadecuadas en sus procesos que no responden a los estilos de aprendizaje, intereses y expectativas, y como consecuencia alto porcentaje de deserción escolar o la insatisfacción de los logros de aprendizaje.

A nivel de nuestro CEBA los logros de aprendizaje no son los esperados; en el área de comunicación el grueso de estudiantes en un 63.3% se encuentran en el rango de 11 a 13 de calificación, y sólo el 2% en el rango de 18 a 20, preocupante un porcentaje del 6.1% ubicado en el rango de 0 a 10. En el área de matemática el 22.4% se encuentra en el rango de 0 a 10, el 55% en el rango de 11 a 13, un 17.3% en el rango de 14 a 17 y sólo un 5.1% en el rango de 18 a 20. En el área de Ciencia Ambiente y Salud el 16.3% se encuentra en el rango de 0 a 10, el 51.13% en el rango de 11 a 13, el 28.6% en el rango de 14 a 17 y el 4.1 en el rango de 18 a 20. En el área de Ciencias Sociales el 5.1% en el rango de 0 a 10, el 58.2% en el rango de 11 a 13, el 35.7% en el rango de 14 a 17 y el 1% en el rango de 18 a 20. De esta data se concluye que el grueso de estudiantes del ciclo avanzado se encuentra ubicado en el rango de 11 a 13, siendo preocupante y urgente tomar acciones necesarias para la mejora del aprendizaje.

Según el MBDD, los docentes demuestran mayor debilidad en el dominio I y II; siendo el dominio I la “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”, específicamente en la competencia 1 que es “Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes

y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral” (MINEDU, 2012, p.26). Y en el dominio II, en la competencia 4 los docentes muestran deficiencia en el manejo de los contenidos disciplinares, en el uso de estrategias y recursos adecuados que promuevan la capacidad reflexiva y crítica para la solución de problemas del entorno en que se desarrollan los estudiantes. Para revertir la problemática el fascículo 3 “Orientaciones, Protocolos e instrumentos”; cita a (Castro 2005, p.8) quien propone rupturas epistemológicas, pedagógicas y didácticas en el currículo; concluyendo la necesidad de cambio en la forma y fondo de los procesos pedagógicos y de los docentes.

La segunda causa identificada es la limitada gestión en el monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica pedagógica, que conlleva a agudizar la situación planteada, por el inadecuado seguimiento a consecuencia de la recargada labor del directivo, al no contar con personal administrativo ni de servicio; causa vinculada al factor de formación y profesionalización por el deficiente manejo teórico y práctico de la planificación y ejecución curricular, siendo necesario mayor acompañamiento al trabajo pedagógico del docente; y como efecto se desprende la deficiente práctica docente que no alcanza aprendizajes pertinentes a las expectativas de los estudiantes. Esta causa se relaciona con la dimensión de gestión del monitoreo acompañamiento y evaluación. Asimismo, Viviane M. J. Robinson, propone al directivo monitorear y acompañar la práctica pedagógica de los docentes involucrándose en el proceso de planificación y ejecución curricular. Se relaciona también con el cuarto compromiso de Gestión escolar y su relación con el MBDDi. Competencia 6.

La tercera causa asociada es la deficiente gestión en la organización de la Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares, vinculada al factor de formación y profesionalización permanente al trabajo colaborativo. Esta causa se relaciona a la competencia 2 que es “Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión” (MINEDU, 2012,p.26). Competencia donde los docentes presentan dificultades. Asimismo, se relaciona con el MBDDi en el Dominio II, en la Competencia 5. Como efecto de la causa los docentes planifican sus

programaciones individualmente sin análisis grupal del contexto, ni de las expectativas de los estudiantes.

Como resultado de la sistematización de la dimensión de Gestión Escolar se estableció como una categoría la planificación curricular, donde los docentes no lograron definir correctamente los procesos de la planificación curricular, igualmente en la adecuación curricular indicaron que tomaban en cuenta las necesidades, características y demandas de los estudiantes al momento de programar, pero en la especificación cómo lo realizan, sus respuestas no eran las más adecuadas.

La deficiencia en la planificación curricular da respuesta a la poca o nula participación de los docentes en los talleres de capacitación y/o actualización, conclusión que se confirma con las respuestas de los mismos maestros a las interrogantes planteadas sobre participación en jornadas de capacitación. Respecto a la categoría (Bolaños y Zaida, 2006) concluye que “El planeamiento curricular consiste en recoger las necesidades y aspiraciones de la sociedad para darles respuesta educativa, mediante la organización de experiencias de aprendizaje que conduzcan al alumno al desarrollo o fortalecimiento de sus capacidades, valores, actitudes y destrezas” (p.110). Si el docente participa de la jornada de capacitación y actualización docente conocerá y dominará los procesos de la planificación curricular, y por ende contextualizara su programación curricular basada en un diagnóstico real de las necesidades, características e intereses de los estudiantes; si y solo si, se logran aprendizajes significativos.

En la categoría de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación los docentes consideran insuficiente el número de visitas de monitoreo y el tiempo otorgado al acompañamiento docente; entendiéndose como monitoreo “al proceso sistemático de recojo y análisis de información que evidencia la calidad de procesos pedagógicos que ocurren en el aula” (MINEDU, 2017, p.10). Y “el acompañamiento está centrado en el desarrollo de las capacidades de los docentes, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica y de gestión de la escuela” (Rodríguez-Molina, 2011, p.262). Y “la evaluación docente es un procedimiento de valoración de la práctica pedagógica sobre la base de evidencias” (MINEDU, 2017, p.58).

Concluyendo que es necesario mejorar la retroalimentación después del monitoreo y optimizar el protocolo del plan de Monitoreo Acompañamiento y Evaluación; considerando que el rol de liderazgo pedagógico del directivo es conducir al equipo de docentes a la mejora de su desempeño para el logro del aprendizaje de los estudiantes; demostrando su capacidad de involucramiento a la práctica pedagógica, monitoreando constantemente, retroalimentando sus fortalezas y debilidades; posibilitando el desarrollo de sus capacidades y habilidades alineado al Marco del Buen Desempeño Docente.

En la categoría de Comunidad Profesional de aprendizaje, los docentes manifiestan que se reúnen para el trabajo colegiado en dos grupos y en pocas ocasiones lo hace todo el conjunto de docentes, y que aún es deficiente el trabajo colaborativo por los tiempos reducidos y por su reciente implementación; sin embargo reconocen que es importante para su desempeño profesional participar en la Comunidad Profesional de Aprendizaje indicando que les permite intercambiar experiencias y actualizarse entre ellos. Entendiendo que “Una comunidad de aprendizaje profesional es un grupo de personas, motivadas por una visión de aprendizaje común, que se apoyan y trabajan unidas, buscando maneras, dentro y fuera de su comunidad inmediata, de preguntarse sobre su práctica y juntas aprenden nuevas y mejores propuestas para mejorar el aprendizaje de todos los alumnos”. (Stoll, 2005, p.9).

Implementado y optimizando en nuestra institución la organización de la Comunidad Profesional de Aprendizaje, se impulsa el aprendizaje colaborativo en mejora del desarrollo profesional de los docentes y el desarrollo integral de los estudiantes; siendo necesario optimizar la organización de espacios para la colaboración, indagación y reflexión. Convirtiéndose el trabajo colegiado en el mecanismo práctico para seleccionar y sistematizar estrategias que permitan mejorar las necesidades educativas e identificar las necesidades de formación profesional.

1.3 Formulación del problema

Los logros de aprendizaje del CEBA San Francisco no son satisfactorios por la inadecuada gestión curricular en los procesos pedagógicos de planificación. En este escenario no se responde a la reforma del MINEDU en la propuesta de “La escuela que

queremos”, que se enmarca en el enfoque de derechos, que reconoce la exigencia de una gestión basada en resultados y que pretende que se logren aprendizajes de calidad con un sentido de inclusión y equidad.

Por lo mencionado, la problemática planteada es de interés de la comunidad por el ejercicio de derecho a una educación de calidad; pudiendo revertirse en resultados deseables con el compromiso del directivo de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos, construyendo una visión común, con un Enfoque Territorial que incorpore problemas y necesidades a los procesos de enseñanza aprendizaje para obtener resultados significativos y pertinentes a los estudiantes. Promoviendo, motivando y liderando una comunidad de aprendizaje con los docentes del CEBA, el directivo se debe alinear al dominio 2, en la competencia 5, que dice “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con 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” (MINEDU, 2017, p.33).

Ante el problema priorizado se formula la interrogante: ¿Cómo contribuir a mejorar la gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua? Respondiendo a la pregunta se plantea la organización de talleres de capacitación, operativizar el MAE y organizar Comunidades Profesionales de Aprendizaje; teniendo como efectos planificaciones curriculares eficientes que atienden las expectativas e intereses de los estudiantes, eficiente práctica docente que alcanza aprendizajes pertinentes a las expectativas de los estudiantes, docentes que programan colegiadamente ;repercutiendo en logros de aprendizaje satisfactorios que mejoran la calidad de vida, nivel de empleabilidad y participación ciudadana en la comunidad de nuestros estudiantes.

El problema priorizado es pertinente porque los docentes de nuestro Centro de Educación básica alternativa muestran deficiencia en las condiciones de motivación y capacidades que menciona Leithwood como cambio educativo, de ello es necesario transformar y motivar los ideales y aspiraciones de los maestros redirigiendo su mirada a un aprendizaje organizativo en la Comunidad Profesional de Aprendizaje como impacto a su desarrollo profesional y al mejoramiento del clima escolar.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Para la mejora de la práctica educativa y de los aprendizajes se prioriza organizar la Comunidad Profesional de Aprendizaje como forma de trabajo colectivo y colaborativo para fortalecer los procesos de la planificación y ejecución curricular. Permitiendo el intercambio de experiencias docentes que responden a las necesidades y demandas de aprendizaje de los estudiantes del Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco.

Tabla 01
Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Deficiente gestión en la organización de talleres de capacitación en los procesos de planificación y ejecución curricular	Implementar talleres de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular.	Gestión Curricular	Elaboración del plan de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular. Presentación del plan de capacitación al equipo docente para consenso y validación. Ejecución de talleres de capacitación para la mejora de los procesos de planificación y ejecución curricular
Limitada gestión en el monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica pedagógica	Operativizar el plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica.	Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación	Elaboración del plan de monitoreo y acompañamiento y evaluación para la aplicación entre pares de docentes Organización de talleres de capacitación en el proceso de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica. Aplicación de las fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación entre pares para la mejora de la práctica docente.
Inadecuada gestión en la organización de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares	Organizar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para el fortalecimiento de los procesos de la planificación y ejecución curricular	Gestión Curricular	Sensibilización en la importancia de organizar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares. Elaboración del plan de Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares. Ejecución de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.

Del análisis de la problemática para la primera causa se plantea implementar talleres de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular, objetivo relacionado a la dimensión de Gestión Curricular; como acciones se considera la elaboración del plan de capacitación, presentación del plan al equipo docentes para consenso y validación; y a su aprobación la ejecución de los talleres de capacitación.

Para la segunda causa se plantea operativizar el plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica; objetivo relacionado a la dimensión de MAE, y como acciones se propone la elaboración del plan para la aplicación entre pares de docentes, organización de talleres de capacitación para conocimiento y comprensión del proceso para la aplicación de las fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación entre pares, según cronograma consensuado, identificando docentes con mayor deficiencia en el ámbito pedagógico para su acompañamiento, y organización de espacios para la reflexión adecuada y oportuna.

Para la tercera causa se plantea como objetivo organizar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para el fortalecimiento de los procesos de la planificación y ejecución curricular, causa vinculante a la Gestión Curricular; como acciones se pretende organizar jornadas de sensibilización para su organización, elaboración y ejecución del plan.

La alternativa de solución es pertinente porque se cuenta con horas de trabajo colegiado dentro de la jornada laboral de los docentes de la modalidad, permitiendo la organización de horarios para el trabajo colaborativo por formas de atención presencial y semi presencial, es posible la organización y ambientación de los espacios adecuados y estímulos a docentes fortaleza que lideran la conducción de la Comunidad Profesional de Aprendizaje.

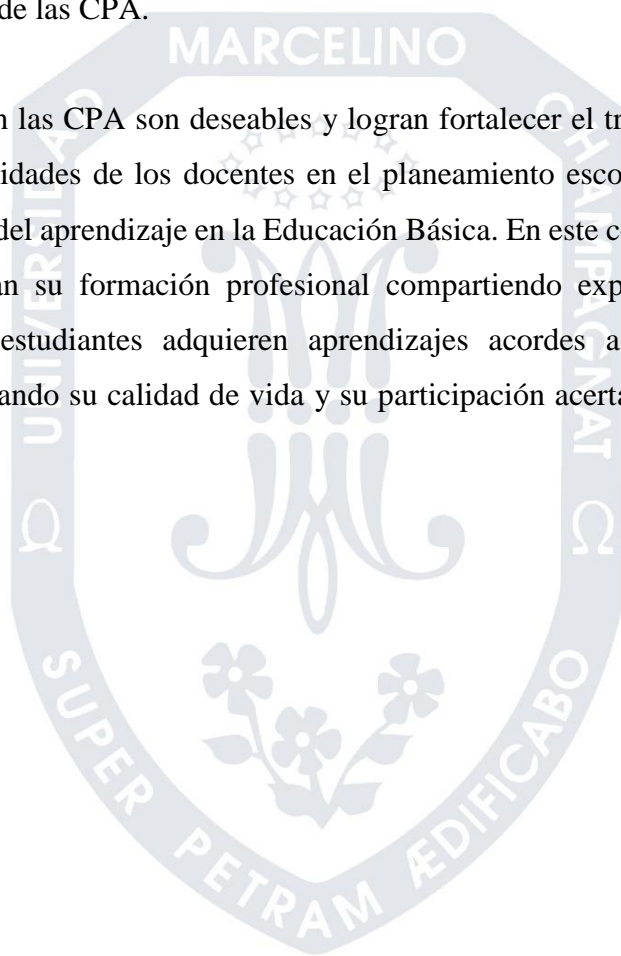
1.5 Justificación

El presente trabajo se justifica porque se tiene las condiciones necesarias para un liderazgo transformacional como manifiesta Leithwood. Como la motivación de más del 50% de docentes entusiasmados en la mejora de su práctica docente, docentes con capacidades para fortalecer la calidad educativa, un clima propicio para organizar las

comunidades profesionales de aprendizaje. Condiciones que van a permitir revertir la problemática en planificación curriculares pertinentes en sus procesos.

Las actuales políticas del país en el sector educativo apuestan por un cambio en la escuela centrado en el enfoque por competencias, con la revalorización de la carrera docente y la transformación de la gestión directiva; por ello el presente trabajo busca sumarse a la Propuesta de Gestión Escolar para garantizar aprendizajes de calidad, generando condiciones para que se produzca el cambio; como la organización de espacios y tiempos para la realización de las CPA.

Si los resultados en las CPA son deseables y logran fortalecer el trabajo colaborativo y por ende las capacidades de los docentes en el planeamiento escolar, se contribuirá al logro satisfactorio del aprendizaje en la Educación Básica. En este contexto, los docentes del CEBA afianzan su formación profesional compartiendo experiencias de buenas prácticas y los estudiantes adquieren aprendizajes acordes a sus necesidades y expectativas mejorando su calidad de vida y su participación acertada a la vida política del país.



CAPÍTULO II

Referentes conceptuales y experiencias anteriores

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

2.1.1 Antecedentes nacionales

El problema priorizado Inadecuada gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua se relaciona con las siguientes experiencias nacionales.

Llacsahuanga (2018) presentó el Plan de Acción titulado Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Lizardo Montero” – Ayabaca, lo trabajó con docentes del nivel secundario, se planteó como objetivo general mejorar los procesos de Planificación y ejecución curricular, utilizó la técnica de Focus group usando el instrumento del cuestionario, donde concluye que la implementación de talleres de sensibilización y capacitación en planificación curricular, la implementación de un Plan de MAE pertinente y la conformación de GIAs y CPA en un trabajo colegiado, permitirá mejorar los niveles de logro de aprendizaje de sus estudiantes, conclusión que se relaciona con la categoría de procesos pedagógicos.

Talledo (2018), presenta el Plan de Acción denominado Mejoramiento de la planificación curricular y procesos pedagógicos de los docentes del nivel primario de la I.E. Godofredo García Baca – Somate Bajo, trabaja con docentes del nivel primario, como objetivo principal plantea mejorar la planificación curricular y la aplicación de los procesos pedagógicos de los docentes que permitan lograr aprendizajes significativos en los estudiantes. El plan de acción está orientado a la categoría de Planificación Curricular, Procesos pedagógicos, Convivencia escolar, y el Monitoreo, acompañamiento y evaluación. Arribando a la siguiente conclusión: Implementación de comunidades profesionales de aprendizaje para el fortalecimiento de capacidades docentes respecto a la planificación curricular y los procesos pedagógicos.

Soto (2014) presentó el trabajo de investigación en educación Básica Alternativa titulada *Influencia de la gestión del soporte curricular en el rendimiento académico de los estudiantes del ciclo avanzado en el quinquenio 2007-2011 del CEBA N° 1135 del distrito de Ate – Lima*. Es una investigación teórica de tipo descriptiva por el tipo de pregunta planteada en el problema, es una investigación ex-post-facto por el método de contrastación de las hipótesis, es una investigación cuantitativa por el método de estudio de las variables, es una investigación longitudinal o diacrónica por el tiempo de aplicación de la variable; se empleó el diseño longitudinal de tendencia o trend, su muestra por el diseño no es representativa, se trabajó con el 100% de docentes, estudiantes y el director. Se utilizó los instrumentos del cuestionario, ficha de recolección de datos, ficha resumen y fichas bibliográficas. Su objetivo general es demostrar que la gestión del soporte curricular influyó en el rendimiento académico de los estudiantes del ciclo avanzado durante el quinquenio 2007-2011 en el CEBA N° 1135 del distrito de Ate – Lima.

En su tesis una de sus conclusiones es que una gestión regular de la planificación del soporte curricular produce un rendimiento académico regular en los estudiantes. Se demuestra porque el diagnóstico contextual fue muy superficial, la formulación del plan inconsistente y la diversificación curricular inadecuada. Otra de sus conclusiones que se vincula a nuestra problemática indica que una gestión regular de la ejecución del soporte curricular produce un rendimiento académico regular en los estudiantes. Se demuestra porque no fue práctica, objetiva, integral y científica, no ha respondido a las exigencias culturales, sociales, políticas y económicas de Ate.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Entre los estudios internacionales más vinculantes a nuestro problema, tenemos:

Ramos (2013), trabajado en el Centro de Educación Básica “Joaquín Arias” del Cantón Pelileo, Provincia del Tungurahua, denominado *La planificación curricular y su incidencia en el rendimiento académico de los alumnos del Centro de Educación Básica Joaquín Arias*, siendo el objetivo general analizar cómo incide la planificación curricular en el rendimiento académico de los alumnos del Centro de Educación Básica Joaquín Arias del Cantón Pelileo, provincia del Tungurahua. La presente investigación se orienta al enfoque cualitativo y cuantitativo, en sus niveles exploratorios, descriptivos,

correlacionales y explicativos; la muestra poblacional de la investigación está dirigida a los alumnos del quinto año del Centro de Educación Básica Joaquín Arias, que ascienden a 150, y sus 4 docentes; utiliza las técnicas de la observación y encuesta, con sus instrumentos la ficha bibliográfica y el cuestionario.

Se concluye que algunos docentes del Centro de Educación Básica Joaquín Arias no planifican sus clases, por ende no garantizan la adquisición de aprendizajes significativos, y no se capacitan en las nuevas formas de planificación y evaluación curricular, dando como resultado un bajo rendimiento académico de los alumnos, además concluye que los docentes aplican estrategias, técnicas e instrumentos inadecuados en la planificación curricular, por lo que el alumno demuestra poco interés por aprender. Otra de sus conclusiones es que los procesos de planificación curricular de aula no están determinados, ni la recuperación pedagógica, los ejes transversales en la planificación se desconocen, no hay relación entre los contenidos procedimentales, actitudinales y conceptuales aspectos que no se cumplen dentro de la planificación y no están en relación a las necesidades de los alumnos. Antecedente elegido por la categoría de planificación curricular relacionada al plan de acción presentado.

Salgado - Medel (2015) presenta el trabajo de investigación denominado Gestión curricular al servicio de aprendizajes significativos, esta investigación fue realizada en un establecimiento particular subvencionado, ubicado en el centro de la ciudad de Chillán, con modalidad técnico profesional y sus niveles de enseñanza son la educación parvularia, básica y media. Su objetivo general es evaluar si las prácticas pedagógicas utilizadas en el colegio Nuestra Señora del Camino, han permitido la incorporación de los aprendizajes del Mapa de aprendizajes para la Formación Integral a las experiencias de aprendizajes que realizan los estudiantes. La investigación está enfocada en la gestión curricular del director y del equipo directivo y sus resultados académicos, aplicando las propuestas educativas del Marco para la Buena Dirección, documento desarrollado por el Ministerio de Educación de Chile.

Busca demostrar que el director es el que debe hacer los cambios necesarios respondiendo a cuatro funciones específicas, las que son diagnosticar el sistema educativo, poner en prácticas las opciones de intervención en las áreas que sean necesarias, el acompañamiento del proceso educativo y la generación de debate sobre la finalidad de la

acción colectiva, todo enfocado principalmente a la gestión curricular. La investigación aplicada es la mixta aplicaron instrumentos de evaluación con corte cualitativo y cuantitativo. Los instrumentos usados de recolección son la entrevista y la encuesta; el presente trabajo concluye que la propuesta educativa del Marco para la Buena Dirección de Chile, es una herramienta útil para mejorar la gestión curricular del establecimiento y en consecuencia los resultados académicos de sus estudiantes; también concluye que creando equipo de profesionales que trabajen conjuntamente es la oportunidad de aprender los unos de los otros, compartiendo experiencias de como enseñan y como aprenden los estudiantes. Se elige el antecedente por la categoría de gestión curricular similar a la presentada.

Castro (2008) en la universidad de Valladolid Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía - España, denominada Representación de los procesos de gestión escolar y práctica pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos. La investigación es cualitativa – sistémica, la investigación fue realizada en un liceo técnico profesional y en un liceo científico-humanista Municipal de Chile; concluyendo en su tesis que los docentes reconocen al trabajo colaborativo como una forma de mejora en su profesionalismo, y hacen esfuerzos para sortear las dificultades del tiempo para tareas comunes y han creado escenarios provisorios para la gestión y coordinación de acciones.

Concluye también que los directivos de las I.E restringen su gestión a una tarea administrativa y la gestión pedagógica aparece como un quehacer menor. Señala también que a los procesos de gestión escolar se le debe sumar los procesos de negociación curricular y pedagógica, partiendo de la reflexión colectiva, consensuando rutas, buscando recursos y estableciendo expectativas de lo que se quiere ser como institución escolar.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Como referentes conceptuales relacionadas a la problemática denominada Inadecuada gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua, se presentan por sub títulos

y cada uno corresponde a una de las dimensiones consideradas al problema y a la alternativa de solución.

2.2.1 Gestión curricular

En la bibliografía consultada se han encontrado diversos conceptos al respecto, entre los que destacan:

En los tiempos actuales la gestión curricular ha cobrado relevancia en el campo educativo, pasando la figura del director y del equipo directivo de una función meramente administrativa a una función de líderes pedagógicos; Salgado – Medel (2015) afirma que: La gestión curricular en suma es un aspecto fundamental de la labor del director o directivo, puesto que uno de los principios que fundamentan esta afirmación es la importancia que ostenta el curriculum como medio de reproducción social, es el elemento del cual se sirven los grupos de poder o el aparato estatal en algunos caso para modelar a la sociedad. (p.11)

De ello, podemos decir que recae en el director y el equipo directivo la responsabilidad de asegurar el logro de los aprendizajes basado en la buena gestión curricular, articulando el marco curricular con coherencia entre lo que se planifica y lo que se evalúa. Por lo tanto es indispensable que el director y su equipo directivo posean un conjunto de competencias para una gestión eficaz; Stuardo G. y Sánchez J. (2011) indican que:

Una competencia es la capacidad para responder exitosamente a una demanda, tarea o problema, es por esto que no todos los actores de la comunidad educativa están preparados o poseen las competencias necesarias para conducir un establecimiento educativo, por lo que lograr que tanto el director como su equipo directivo desarrollen o adquieran las competencias requeridas por la educación actual es la tarea clave de toda unidad de estudio. (p.22)

Queda en los maestros la tarea de actualizarse, capacitarse y desarrollar capacidades para el liderazgo pedagógico y el logro óptimo en la gestión curricular.

Las Instituciones Educativas han operado separadamente la administración institucional de la acción curricular, debiendo ahora alinearse a lo que es la gestión curricular. Castro (2008) en su tesis doctoral, indica que:

La gestión curricular se comprende como parte del marco de la gestión educativa, construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el currículum escolar.(p.26)

En consecuencia, se debe sumar a la gestión los saberes vinculados a la dimensión pedagógico-didáctica, en torno a la enseñanza y al aprendizaje. “Se entiende por gestión curricular como la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de nuestras escuelas a partir de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes” (Minedu,2017, p.10).

Es necesaria la inclusión de la gestión curricular en las Instituciones Educativas como parte del rol directivo y los compromisos de gestión, específicamente relacionados al compromiso 1 y al compromiso 4. Esta categoría optimiza al directivo hacer líderes pedagógicos que orienten los procesos de la gestión escolar para situar el quehacer de la escuela en su esencia del logro de los aprendizajes de los estudiantes, garantizando así una educación de calidad. Complementando la gestión curricular al Marco del Buen Desempeño Directivo que realza la competencia del director en su Dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, en la competencia 1 indica que el directivo es el encargado de conducir la planificación curricular en la institución que dirige partiendo del empoderamiento mismo del conocimiento de los procesos pedagógicos para el logro de metas de aprendizaje. Es también parte del liderazgo eficaz que propone Viviane Robinson en la dimensión de Promoción y participación del directivo en el aprendizaje y desarrollo docente.

Con la adecuada gestión curricular se logrará fortalecer la gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular mediante la organización de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. La adecuada gestión curricular permite concretizar la propuesta como alternativa de solución a la deficiente planificación y ejecución curricular en sus procesos pedagógicos.

2.2.2 Planificación y ejecución curricular

2.2.2.1 Planificación curricular

La planificación es, sin duda, uno de los pasos más importantes en el proceso educativo, para el logro eficaz de los aprendizajes, con una buena planificación los resultados en la evaluación son más satisfactorias.

El Ministerio de Educación del Ecuador define a la planificación curricular como:

La Planificación Curricular es un proceso a través del cual se toman las decisiones respecto al qué, para qué, cómo, cuándo dónde, en cuánto tiempo se pretende enseñar la materia. Es la toma de decisiones curriculares donde también está comprendida la forma cómo se evaluará, que corresponde a la pregunta: ¿En qué medida se están logrando o se lograron los objetivos propuestos? Como se puede inferir, la planificación es una práctica en la que se delibera sobre diversas opciones, considerando las circunstancias específicas en las que se llevará a cabo. (Mineduc, 2004, p.19).

El vecino país considera a la planificación curricular como el proceso de la toma de decisiones de lo que se pretende lograr referente a diversas opciones.

El Programa Curricular de Educación Básica Alternativa en las orientaciones para planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, afirma que:

Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes aprendan en un clima de interaprendizaje. Parte por determinar claramente el propósito de aprendizaje (competencias y enfoques transversales). En este proceso, es importante considerar las aptitudes, las necesidades, los intereses, las experiencias, los contextos, entre otros factores, de los estudiantes, así como prever, organizar, reflexionar y decidir sobre recursos y materiales, procesos pedagógicos y didácticos, interacciones, estrategias diferenciadas, clima de aula, contextos socio ambientales, etc. que hagan posible el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación para alcanzar dicho propósito. (Minedu, 2017, p.19)

La planificación es flexible, porque se puede considerar situaciones previstas o emergentes, pueden entrar en revisión y modificación en función de la evaluación del proceso de enseñanza y aprendizaje, con el propósito de ser pertinente y eficaz.

Se entiende también por planificación curricular a:

(...) aquella que está muy cerca de la acción, de la ejecución y operación del proceso educativo, que parte de programas de estudio, en la búsqueda constante de los elementos curriculares, más concretos para efectivizar con éxito la gestión de inter-aprendizaje. Se relacionan fundamentalmente con la formulación de objetivos, selección y organización de contenidos y lecciones así como la organización de experiencias de aprendizaje, determinación de formas e instrumentos de evaluación, para la práctica educativa y el trabajo en el aula. (Ramos 2013, p.26)

La planificación es una herramienta técnica que organiza los elementos que orientan el proceso educativo. Mattos (1974) define a la planificación curricular, como:

La previsión inteligente y bien calculada de todas las etapas del trabajo escolar y la programación racional de todas las actividades, de modo que la enseñanza resulte segura, económica eficiente, todo el planteamiento se concreta a un programa definido de acción, que constituye una guía segura para conducir. (p.42)

2.2.2.2 Ejecución curricular

La planificación curricular en el aula es lo que se conoce como ejecución curricular. El MINEDU en la cartilla de orientaciones indica que:

Planificar y evaluar son procesos estrechamente relacionados y se desarrollan de manera intrínseca al proceso de enseñanza y aprendizaje. La evaluación se considera como un proceso previo a la planificación, permanente y al servicio de la mejora del aprendizaje durante el proceso de ejecución de lo planificado. (MINEDU, 2017, p.20)

Una planificación curricular eficiente responde a uno de los compromisos de gestión escolar el Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, se expresa en la competencia 1 del Marco del Buen Desempeño Directivo indicando que es rol del director conducir la planificación institucional de los procesos pedagógicos orientándolas hacia el logro del aprendizaje. Viviane Robinson afirma que el liderazgo eficaz en la dimensión de Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo mejora los resultados de los aprendizajes de los estudiantes por su calidad de la enseñanza. Con una eficiente planificación curricular será posible la organización de los talleres de actualización y/o capacitación de los maestros para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular.

2.2.3 Diversificación y adecuación curricular

2.2.3.1 Diversificación curricular

Siendo nuestro país pluricultural es indispensable que el CNEB sea diversificado al contexto de cada región. Minedu (2017) afirma, que:

Diversificar el currículo es un proceso en el que la escuela se va haciendo cada vez más sensible a su entorno y el gran reto de este proceso está en proteger al mismo tiempo el derecho a recibir una educación de calidad (la cual se plasma en el logro del perfil de egreso que el Currículo Nacional plantea, cómo básico entre todos los peruanos) y el derecho al reconocimiento y respeto a las diferencias. (p.71)

Por ello surge la necesidad de diversificar a partir de los intereses, demandas, necesidades, expectativas y características de los estudiantes de la modalidad.

2.2.3.2 Adecuación curricular en la Educación Básica Alternativa

La modalidad de Educación Básica Alternativa atiende a grupos heterogéneos variables en edades, género, lengua, trayectorias, expectativas, experiencias de vida, necesidades e intereses diversos, etc. Garantizando el trabajo educativo en coherencia con cada realidad, considerando el (MINEDU, 2009) indica, que:

El proceso de adecuación curricular en esta modalidad se desarrolla con flexibilidad y con pertinencia para fortalecer las potencialidades de los estudiantes que impliquen su inserción social y laboral, desde procesos autónomos de aprendizaje para contribuir a una autoafirmación con calidad y equidad. (p.214)

La diversificación curricular responde al compromiso de gestión escolar de Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, donde el directivo debe garantizar el proceso de diversificación monitoreando, retroalimentando y evaluando la misma. El Marco del Buen Desempeño Directivo en la primera competencia orienta la planificación institucional a las características de los estudiantes y su entorno para el logro del aprendizaje. La tercera dimensión de Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo del liderazgo eficaz que plantea Viviane Robinson engloba la diversificación curricular. Y con la organización de las comunidades Profesionales de

Aprendizaje se pretenden elaborar programaciones curriculares contextualizadas con el aporte de los docentes.

2.2.4 Comunidad Profesional de Aprendizaje

Los últimos estudios y sus resultados dan perspectivas de estrategias innovadoras en educación referente a la forma de trabajo, dejando de lado actitudes individualistas. Las Comunidades Profesionales de aprendizaje es una estrategia de mejora para dinamizar los procesos curriculares.

La CPA se entiende como un grupo de profesionales, que comparten una visión y trabajan de manera colaborativa, para mejorar procesos y prácticas que inciden positivamente en la calidad educativa. Una CPA constituye un nuevo modelo de formación profesional al interior de las instituciones educativas que busca impactar de manera efectiva en la práctica de la enseñanza y en los procesos de aprendizaje (Krichesky y Murillo, 2011)

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje están enmarcadas en el Marco del Buen Desempeño Directivo en su Competencia 5 que indica que el director debe promover y liderar con los docentes una comunidad de aprendizaje a través del trabajo colaborativo, la autoevaluación profesional y una formación continua; que oriente a mejorar la práctica docente y el logro de los aprendizajes. Con la organización eficiente de las Comunidades Profesionales de aprendizaje se cumple con el compromiso de gestión escolar que busca el Progreso anual de los aprendizajes de estudiantes, a través del trabajo en equipo de los docentes. Considerando la cuarta dimensión del Liderazgo Eficaz de Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente, promueve la organización y participación del docente en su propio desarrollo profesional, que se logra con la conformación de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Esta estrategia innovadora es la principal alternativa de solución a la inadecuada planificación y ejecución curricular de los docentes en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua.

2.2.5 Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación

El proceso de recojo de información, de retroalimentación en el acompañamiento y la toma de decisiones con la evaluación colabora y fortalece la labor docente.

2.2.5.1 El Monitoreo

La Guía para la formulación del plan de monitoreo del MINEDU (2015) señala que “el monitoreo que se hace desde el sistema es un proceso de seguimiento externo que permite la toma de decisiones para la mejora de la gestión en el ámbito local y regional” (p.9).

2.2.5.2 Acompañamiento Pedagógico

El Ministerio de educación en el Tercer fascículo de Orientaciones, Protocolos e Instrumentos, cita a Vezub y Alliud (2012) quienes dicen que el acompañar (...), “se basa en el análisis de la práctica. En sentido estricto permiten el desarrollo sistemático de las operaciones cognitivas vinculadas con la reflexión y sientan las bases de la mejora permanente del trabajo escolar” (p.32). La experiencia nos enseña que el acompañamiento pedagógico es más efectivo para el cambio de la práctica docente, como lo afirma Vezub y Alliud (2012):

(...). Al ser acompañados en su lugar de trabajo, los docentes pueden revisar y apropiarse de los aprendizajes realizados en instancias previas o actuales de su formación, para articularlos con los desafíos que enfrenta su tarea en instituciones y contextos singulares. (p.33)

2.2.5.3 Evaluación del Desempeño docente

El Tercer fascículo de Orientaciones, Protocolos e Instrumentos del Ministerio de Educación cita a Valdés (2009) quien define la evaluación del desempeño profesional de los docentes como “el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como 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” (p.13).

El Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación se trata de un elemento transversal en el **Marco del buen Desempeño Directivo**, en la **dimensión de gestión** de orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes; indicando en su competencia 6 que la calidad de gestión en los procesos pedagógicos para alcanzar las metas de

aprendizaje se logra a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta de los docentes. Este referente se relaciona también con el compromiso 4 de Gestión escolar Sobre el Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa; y a la tercera dimensión del liderazgo eficaz de Viviane Robinson referente a la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo; y a la alternativa de solución para mejorar la gestión del acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica para el fortalecimiento de los procesos de la planificación y ejecución curricular.

2.2.6 el trabajo colaborativo y el trabajo colegiado

2.2.6.1 Trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo supone compartir conocimientos, ideas, materiales, entre otros con la finalidad de afianzar los propios y construir conocimientos comunes. Minedu (2017) precisa que “los docentes deben ponerse de acuerdo, trabajar en equipo, abrir sus aulas y plantearse una enseñanza en equipo” (p.70). para ello es necesario generar condiciones de ambientes y espacios para el fortalecimiento de los docentes.

2.2.6.2 Trabajo colegiado

Rodríguez, F. y Barraza, L. en su Libro “El trabajo Colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza”, toman como referencia a Reyes, s.f. que define al trabajo colegiado como:

Cuando todos los profesores de una institución escolar trabajan de manera colegiada significa que, todos los involucrados con el proceso educativo que en ella se genera, participan simultáneamente dentro de un espacio caracterizado por el análisis de asuntos académicos y por las propuestas que puedan surgir entre ellos, lo cual demanda casi siempre la horizontalidad en las interacciones, debido a que las experiencias y los conocimientos de cada uno de los participantes son considerados como aportaciones valiosas.” Por tanto, si se planifica de manera colegiada los resultados de este proceso serán beneficiosos para la Institución Educativa y, lógicamente para cada uno de los docentes, facilitándoseles su trabajo posterior en la ejecución curricular.

MINEDU México (2015) El trabajo colegiado tiene como su estrategia principal al trabajo colaborativo, a través de la cual asegura la consulta, reflexión, análisis, concertación y vinculación entre la comunidad académica de los planteles. Es un medio que busca formar un equipo capaz de dialogar, concretar acuerdos y definir metas específicas sobre temas relevantes para el aseguramiento de los propósitos educativos; asignar responsabilidades entre sus miembros y brindar el seguimiento pertinente para asegurar el aprendizaje de los estudiantes, acompañarlos para que concluyan con éxito su trayecto educativo y de manera general alcanzar las metas que cada plantel se proponga. (p.6)

El trabajo colaborativo y colegiado se alcanza con una buena **gestión escolar** en el compromiso 5 relacionado a la convivencia escolar de la Institución Educativa. Asimismo, se logra, si se optimiza el Marco del Buen Desempeño Directivo en la competencia 2, que indica que el director debe promover y sostener una participación democrática de la comunidad educativa en un clima escolar basado en el respeto, el estímulo y la colaboración mutua entre pares de docentes. El establecimiento de metas y expectativas como primera dimensión del liderazgo eficaz permite un trabajo colaborativo y colegiado; por ende el trabajo colaborativo se relaciona a la alternativa de solución fortaleciendo docentes que programan colectivamente considerando las necesidades e intereses de los estudiantes.

2.2.7 Jornada de Reflexión

Es una actividad de análisis, autoevaluación, y reflexión que realiza la institución educativa, con la participación de los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y líderes de la comunidad. Esta jornada permite identificar los aspectos de la gestión pedagógica que hay que fortalecer, mejorar o cambiar, a través de un Plan de Acción de Mejora de los Aprendizajes.

Los productos que obtienen la Institución Educativa o la red educativa a partir de la jornada de reflexión, son:

MINEDU (2017) “Un Plan de acción para la mejora de los aprendizajes. Compromisos de los diversos actores de la institución educativa, el cual se formaliza en un acta de compromiso que se presenta públicamente a la comunidad educativa” (p.39).

Las jornadas de reflexión son el principal soporte de las alternativas de solución por la voluntad de las partes en la predisposición de participación en las actividades propuestas, y recae en el directivo su organización para el logro de las metas de aprendizaje como parte de su rol según el MBDDi, y la gestión escolar en el compromiso 4; las jornadas de reflexión están consideradas en la cuarta dimensión del liderazgo planteado por Viviane Robinson argumentando que el líder pedagógico participa en el desarrollo profesional de los docentes formalmente o informalmente a través de reflexiones sobre la enseñanza.



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 acción planteada se orienta la optimización de la gestión curricular para mejora de los procesos pedagógicos en la práctica docente, por ende se constituye en una problemática institucional del servicio educativo.

Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo y propositivo 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 abierto, porque ayuda a mejorar las acciones implementadas enriqueciéndose de muchas ciencias; es flexible porque en el proceso de investigación se va ajustando a las necesidades de la realidad estudiada, esta flexibilidad, requiere de una actitud crítica con las decisiones metodológicas que se van adoptando para la credibilidad de los resultados; es holística porque considera el fenómeno como un todo, el repertorio de sus métodos enriquecen la explicación y el conocimiento de los datos empíricos para la profundización teórica.

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). En el Plan de Acción presentado los hechos son recogidos con la técnica de la observación a través del instrumento del focus groups y son interpretados con los criterios del MBDD.

3.2 Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470). En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014). Éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471) ; en el caso del CEBA “San Francisco”, la problemática a cambiar esta referida a optimizar la gestión curricular en los procesos pedagógicos de los docentes que permitirá mejorar la práctica docente y su alineación al MBDD para el logro satisfactorio de los aprendizajes.

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). La investigación presentada plantea como posible solución a la problemática la organización de las CPA, involucrando a los docentes a un trabajo colectivo y colaborativo interactuando, investigando y compartiendo estrategias exitosas para el cambio en la práctica docente; y creando desde la gestión directiva las condiciones y espacios para ello, repercutiendo en planificaciones eficientes en los procesos pedagógicos y respondiendo a los intereses y necesidades de los estudiantes del CEBA San Francisco.

Según Roberts, citado en Hernández et al. (2014), en los diseños de Investigación Acción Participativa “(...) se resuelven una problemática o implementan cambios, pero en ello intervienen de manera más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada” (p.501). Para la reversión de nuestro problema se requiere la participación proactiva y consciente de los docentes, con visión integradora y colaborativa en su autoformación y la de sus pares, entablada a la optimización de la interrelación de la comunidad educativa y la gestión organizativa del directivo.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

De la identificación del problema Inadecuada gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular, y el análisis de las causas: la deficiente gestión en la organización de talleres de actualización y capacitación en los procesos de la planificación y ejecución curricular, limitada gestión en el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica y es la deficiente gestión en la organización de las CPA para la mejora de los procesos curriculares; y sus referentes teóricos y conceptuales; como propuesta del alternativa de solución se plantea organizar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, para el intercambio de experiencias y la mejora de la práctica educativa en los procesos de planificación curricular para mejorar el liderazgo pedagógico en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito - Moquegua..

Como propuesta de cambio para la mejora del liderazgo pedagógico a corto plazo se presenta este Plan de acción, que se sustenta en el diagnóstico de la misma y se relaciona con la alternativa de solución presentada líneas arriba.

El presente trabajo permite planificar organizadamente la ejecución de las actividades planteadas para el logro propuesto, monitoreado el avance, identificando los recursos y materiales necesarios e identificando las acciones que están dando resultados para la toma de decisiones de los reajustes que no están dando resultados.

La propuesta del Plan de Acción es pertinente porque coadyuva a la mejora del plan curricular con el fortalecimiento docente en su práctica pedagógica a través de la organización de la Comunidades Profesionales de Aprendizaje; gestionando y promoviendo nuevas estructuras organizacionales en tiempos, horarios, ambientes, uso de materiales, entre otros recursos que posibilitarán el logro del aprendizaje; alineando el

liderazgo directivo a lo mencionado por Leithwood, que promueve optimizar las condiciones, capacidades y motivaciones para los docentes.

El programa de Segunda Especialidad es importante porque contribuyó a orientar y direccionar el trabajo directivo fortaleciendo las capacidades de líder pedagógico, visionando las formas y estrategias de organización frente a la problemática institucional, dotando de instrumentos para la mejora de los compromisos de gestión escolar, como es el caso de este Plan de Acción referente a la inadecuada gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer la gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular mediante la organización de la Comunidad Profesional de Aprendizaje en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Organizar talleres de actualización y/o capacitación en los procesos de planificación y ejecución curricular

Objetivo específico 2:

Operativizar el plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica.

Objetivo específico 3:

Organizar las Comunidad Profesional de Aprendizaje para el fortalecimiento de los procesos de la planificación en la diversificación y ejecución curricular

4.1.2 Participantes

El Plan de acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa del Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito - Moquegua. A continuación, se detalla los actores encargados de garantizar la ejecución de las actividades de acuerdo a lo que está propuesto, quienes comunicarán los avances de la realización del Plan de Acción.

- 01 sub director: Juana Isabel Ordoñez Enriquez
- 02 docentes coordinadores
- Población de beneficiarios directos: 12 docentes
- Población de beneficiarios indirectos: 350 estudiantes

4.1.3 Acciones

De la identificación del problema, análisis de sus causas y el planteamiento de los objetivos, se proponen acciones, metas y actividades viables para el logro de las mismas. En la tabla siguiente se aprecia las acciones propuestas ejecutables.

Tabla 02
Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Implementar talleres de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular.	Deficiente gestión en la organización de talleres de capacitación en los procesos de planificación y ejecución curricular	Elaboración del plan de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular. Presentación del plan de capacitación al equipo docente para consenso y validación. Ejecución de talleres de capacitación para la mejora de los procesos de planificación y ejecución curricular
Operativizar el plan de Monitoreo, Acompañamiento y	Limitada gestión en el monitoreo, acompañamiento y	Elaboración del plan de monitoreo y acompañamiento y evaluación para la aplicación entre pares de docentes Organización de talleres de capacitación en el proceso de Monitoreo,

Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica.	evaluación a la práctica pedagógica	Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica. Aplicación de las fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación entre pares para la mejora de la práctica docente.
Organizar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para el fortalecimiento de los procesos de la planificación y ejecución curricular	Inadecuada gestión en la organización de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares	Sensibilización en la importancia de organizar la Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares. Elaboración del plan de Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares. Ejecución de la Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.

Frente a la problemática Inadecuada gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular, se plantea tres objetivos específicos; siendo el primero: Implementar talleres de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular, frente a la deficiente gestión en la organización de talleres de capacitación; y como acciones a corto plazo se plantea la elaboración de un plan de capacitación donde participan dos docentes incluido el director, para presentarlo al equipo docente para consenso y validación; se espera la aprobación del 100% de docentes en número de 12 en todos los ciclos y formas de atención; se propone 04 talleres anuales de capacitación programados para los meses de abril, junio, agosto y octubre, en alianza con la empresa privada educ@cción srl y la DVV intrnational.

Se plantea Operativizar el plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica, como objetivo frente a limitada gestión en el MAE, y como acciones se plantea la elaboración de un plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación para la aplicación entre pares de los doce docentes; plan que contenga claramente definidas las fechas de acompañamiento, las horas de retroalimentación, las horas de capacitación para comprensión del proceso. Validado el plan se ejecuta 04 talleres de capacitación para aplicar la ficha de MAE, con maestros capacitados se procede a la ejecución desde el mes de abril hasta noviembre, en total se aplican 08 fichas por cada docente; es decir, cada maestro visita a 09 docentes, y es acompañado también 09 veces. Como meta se plantea 12 maestros visitados una vez al mes.

El tercer objetivo específico es organizar la Comunidad Profesional de Aprendizaje para el fortalecimiento de los procesos de la planificación y ejecución curricular; frente a la inadecuada gestión en su organización, para ellos es necesario plantear acciones, como la organización de espacios, horarios, tiempos y condiciones, organizar una jornada de sensibilización de la importancia del trabajo colaborativo a inicio de año para lograr el compromiso de los docentes, identificar a dos docentes fortaleza y junto al director elaboren el plan de trabajo 2019 de la comunidad profesional de aprendizaje. Las reuniones de las CPA serán 02 veces por mes en las horas colegiadas como parte de la jornada laboral docente.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

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

Tabla 03
Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Lista de cotejos Fichas de observación
Entrevista	Ficha de apreciación
Encuesta	Cuestionario

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:

- Capacitadores

- Promotores

Recursos materiales:

- Pizarras Digitales Interactivas
- computadora
- impresoras
- equipo de sonido
- videos
- papelotes
- plumones de papel
- pulmones acrílicos
- cartulinas
- masking tape
- separatas
- fichas
- carpeta pedagógica
- 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.

Como fuente de financiamiento para la ejecución del presente Plan de Acción se comprometerá al Consejo de Participación Estudiantil COPAE de nuestra institución, se gestionará alianza con la empresa privada Educ@cción SRL, se gestionará presencia de la DVV internacional y de la UGEL Mariscal Nieto; las gestiones mencionadas para el recurso humano y logístico en materiales y refrigerios. La infraestructura, el equipo de sonido, las Pizarras Digitales Interactivas PDI, la impresora y otros materiales de escritorio son recursos propios de la institución.

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

Tabla 04
Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Elaboración del plan de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular.	- computadora - impresoras - hojas	01 PC 01 impresora 40 hojas Papel bond	- - -	100% Recursos ya existentes Ingresos propios
Presentación del plan de capacitación al equipo docente para consenso y validación.	- Ambiente para reunión - computadora -Pizarras digitales Interactivas PDI - refrigerios	01 ambiente 01 PC 01 PDI 12 refrigerios	- - - S/. 36.00	95 % Recursos ya existentes 5% Ingresos propios
Ejecución de talleres de capacitación para la mejora de los procesos de planificación y ejecución curricular	- papelotes - cartulinas - plumones de papel - Plumones acrílicos - separatas - cinta masking tape - docentes capacitadores - refrigerios -Pizarras Digit. - computadora - impresoras -equipo de sonido	100 papelotes 40 cartulinas 4 docenas de plumones 2 docenas de plumones acrílicos 48 separatas (4 jornadas al año) 6 cintas 06 h por jornada total 24 h 48 refrigerios 01 PDI 01 PC 01 impresora 01 equipo sonido	- S/. 20.00 S/. 96.00 S/. 60.00 S/ 100.00 - S/. 2400.00 S/. 200.00 - - - -	20% Recursos ya existentes 20% Ingresos propios 20% COPAE 30% educ@cción 10% UGEL MN

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Elaboración del plan de monitoreo y acompañamiento y evaluación para la aplicación entre pares de docentes	- Computadora - impresora - hojas	01 PC 01 impresora 40 hojas	- - -	100% autofinanciado con recursos ya existentes
Organización de talleres de capacitación en el proceso de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica.	- papelotes - plumones papel Plumones acrílicos - fichas de MAE - cinta masking tape - refrigerios -Pizarras Digitales - computadora - impresoras -equipo de sonido	50 papelotes 2 doc. plumones 2 docenas de plumones acrílicos 48 fichas de MAE 6 cintas 48 refrigerios 01 PDI 01 PC 01 impresora 01 equipo de sonido	- S/. 48.00 S/. 60.00 S/ 50.00 - - S/. 150.00 - - - -	20% COPAE 80% Ingresos propios
Aplicación de las fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación entre pares para la mejora de la práctica docente	- Papel bond - impresora - Computadora - carpeta pedagógica - Pizarras digitales	4 millares 01 impresora 01 PC 12 carpetas pedagógicas 01 PDI	S/. 48.00 - - - -	5% COPAE 95% con recursos ya existentes
Sensibilización en la importancia de organizar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.	- Cartulinas - plumones papel - Plumones acrílicos - cinta masking tape - refrigerios -Pizarras Digitales Interact - computadora -equipo de sonido	5 plG de cartulinas 1 docena 2 unid de plumones acrílicos 01 cinta 12 refrigerios 01 PDI 01 PC 01 equipo de sonido	- S/. 24.00 S/. 7.00 - - S/. 60.00 - - -	90% Ingresos propios 10% COPAE
Elaboración del plan de Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.	- Papel bond - computadora - Impresora	2 millares 01 PC 01 impresora	S/. 26.00 - -	5% Ingresos propios 95% recursos existentes
Ejecución de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.	- papelotes - plumones de papel Plumones acrílicos - cinta masking tape - refrigerios -Pizarras Digitales Interact - computadora - impresoras	50 papelotes 2 docenas de plumones 2 docenas de plumones acrílicos 6 cintas 110 refrigerios 01 PDI 01 PC 01 impresora	- S/. 48.00 S/. 60.00 - - S/ 300.00 - -	20% COPAE 80% Ingresos propios

	-equipo de sonido	01equipo de sonido	-	
--	-------------------	-----------------------	---	--



4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

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



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

La viabilidad del Plan de acción depende del proceso de ejecución en su planificación, para ello es necesario elaborar la matriz de monitoreo y evaluación para su implementación: recogiendo información para la toma de decisiones de continuar, cambiar, quitar o adicionar acciones que nos direccionen al logro de los objetivos.

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



Tabla 06
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			
Implementar talleres de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular.	Elaboración del plan de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular.	N° de docentes que participan en la elaboración del plan de capacitación 2019	02 docentes				Acta de compromiso	Disponibilidad de tiempo del docente a participar	Incentivo de felicitación a su labor
		N° de planes de talleres para la capacitación elaborados en el mes de marzo 2019	01 plan				Plan de taller de capacitación	Recarga administrativa	Reorganización de la agenda laboral
	Presentación del plan de capacitación al equipo docente para consenso y validación.	N° de reuniones de docentes para presentación del plan de capacitación en el primer mes del año 2019.	01 reunión				Libro de actas	Horario para reunir a todos los docentes de las formas de atención	Reorganizar horarios de jornada laboral
		N° de docentes que validan el plan de capacitación en el mes de marzo del 2019.	12 docentes				Libro de actas	Docentes sin predisposición de cambio	Incorporar jornadas de sensibilización
	Ejecución de talleres de capacitación para la mejora de los procesos de planificación y ejecución curricular	N° de talleres de capacitación en el año 2019	04 talleres				Ruta de trabajo de cada taller	Movilizaciónes sociales que reajustan el tiempo	Recalendarización y reajuste de talleres
		N° de docentes que participan de los talleres de planificación y ejecución curricular en el año 2019	12 docentes				Lista de asistencia Panel fotográfico	Maestros que trabajan en otras instituciones educativas no participan de las capacitaciones	Reorganizar en consenso horarios adecuados a su realidad

Operativizar el plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica.	Elaboración del plan de monitoreo y acompañamiento y evaluación para la aplicación entre pares de docentes	N° de planes de monitoreo, acompañamiento y evaluación elaborado en el mes de marzo del año 2019	01 plan				Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación entre pares	Recarga administrativa	Solicitar apoyo a docente fortaleza
		N° de docentes que validan su aplicación entre pares en el mes de marzo del 2019	12 docentes				Libro de actas	Docentes que no les gusta ser observados	Organizar jornadas de sensibilización para su aplicación
	Organización de talleres de capacitación en el proceso de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica.	N° de talleres de conocimiento y comprensión del proceso de Monitoreo y acompañamiento entre pares	04 talleres				Rutas de trabajo por cada taller	Eventos no programados	Reajuste y reprogramación del taller
		N° de docentes que participan de las jornadas de capacitación y reflexión del Monitoreo y acompañamiento entre pares	12 docentes				Lista de asistencia Panel fotográfico	Ausencia de algunos maestros por diferentes motivos	Jornadas de reflexión sobre la importancia de la misma en la mejora de la práctica docente
	Aplicación de las fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación entre pares para la mejora de la práctica docente.	N° de visitas de monitoreo, acompañamiento y evaluación por mes en el año 2019	01 visita				Fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación trabajadas por cada docente	Maestros que se ausentan y no logran el número de visitas	Acata de compromiso
		N° de maestros monitoreados, acompañados y evaluados en el año 2019	12 docentes				Fichas de monitoreo, acompañamiento y evaluación	Maestros que se niegan hacer monitoreados por otro docente	Jornada de reflexión en su importancia

Organizar la Comunidad Profesional de Aprendizaje para el fortalecimiento de los procesos de la planificación y ejecución curricular	Sensibilización en la importancia de organizar la Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.	N° de jornadas de sensibilización trimestralmente	01 jornada				Ruta de trabajo por cada jornada	Actividades imprevistas programadas por externos	Reajuste y recalendarización de la actividad
	Elaboración del plan de Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.	N° de maestros que asisten a las jornadas de sensibilización por trimestre	12 docentes				Lista de asistencia Acta de reunión	Ausencia de maestros	Acta de compromiso
	Ejecución de la Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.	N° de planes de CPA para el año 2019	01 plan				Plan de trabajo de las CPA	Recargada laboral administrativa	Apoyo a algún maestro fortaleza
		N° de participantes en la elaboración del plan de las CPA	02 Docentes				Acta de compromiso	Falta de tiempo del docente fuera de su jornada laboral	Reorganización de su jornada laboral
	Ejecución de la Comunidad Profesional de Aprendizaje para la mejora de los procesos curriculares.	N° de reuniones de las CPA por mes en el año 2019	02 reuniones				Libro de actas Cronograma del plan de las CPA Producto de reunión	Eventos imprevistos externos	Reajuste en tiempos de las CPA
		N° de docentes que participan en las CPA en el año 2019	12 docentes				Lista de asistencia fotos	Docentes con deficiencia en el trabajo colaborativo	Incentivos a maestros que conforman las CPA

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 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: *Si es aplicable porque las acciones responden al propósito planteado.*

REFERENCIAS

- Fondep (2014). *Marco de la innovación y las buenas prácticas Educativas en el Perú. Una propuesta de criterios e indicadores para la identificación de experiencias educativas*. Lima. Minedu.
- Gallegos, C. (sin fecha). *Cómo elaborar una conclusión*. Recuperado de http://comunicacionacademica.uc.cl/images/recursos/espanol/escritura/recursos_en_pdf_extenso/17_Como_elaborar_una_conclusion.pdf
- Latorre, M. y Seco, C. (2013). *Metodología, estrategias y técnicas metodológicas*. Lima. Universidad Marcelino Champagnat.
- Ministerio de educación del Perú (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Lima. Minedu
- Ministerio de educación del Perú (2016a). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 1. Lima. Minedu.
- Ministerio de educación del Perú (2016b). Texto 1. *Dirección escolar. Gestión de la complejidad y diversidad de la institución* Educativa. Lima. Minedu.
- Ministerio de educación del Perú (2016c). Texto del módulo 2. *Planificación escolar. La toma de decisiones informadas*. Lima. Minedu.
- Ministerio de educación del Perú (2017a). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 2. Lima. Minedu.
- Ministerio de educación del Perú (2017b). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 3. Lima. Minedu.

Ministerio de educación del Perú (2017c). Texto del módulo 3. *Participación y clima institucional. para una organización escolar efectiva*. Lima. Minedu.

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

Muñoz, A. et al (2013). *Manual de publicaciones*. Lima. Universidad Marcelino Champagnat.

Salgado, C. (2018). *Manual de investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima. Universidad Marcelino Champagnat.

Unesco y Fundación Telefónica (2017). *74 buenas prácticas docentes experiencias con tecnología en aulas peruanas*. Lima. Fundación Telefónica.

Salgado, C. (2015). *Gestión Curricular al Servicio de Aprendizajes Significativos*. Recuperado de http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/377/1/Salgado_Bustamante_Marianela.pdf

SUTEP (2014). *Actualización docente*. Recuperado de <http://actualizaciondocente2020.blogspot.com/2014/12/planificacion-organizacion-ejecucion-y.html>

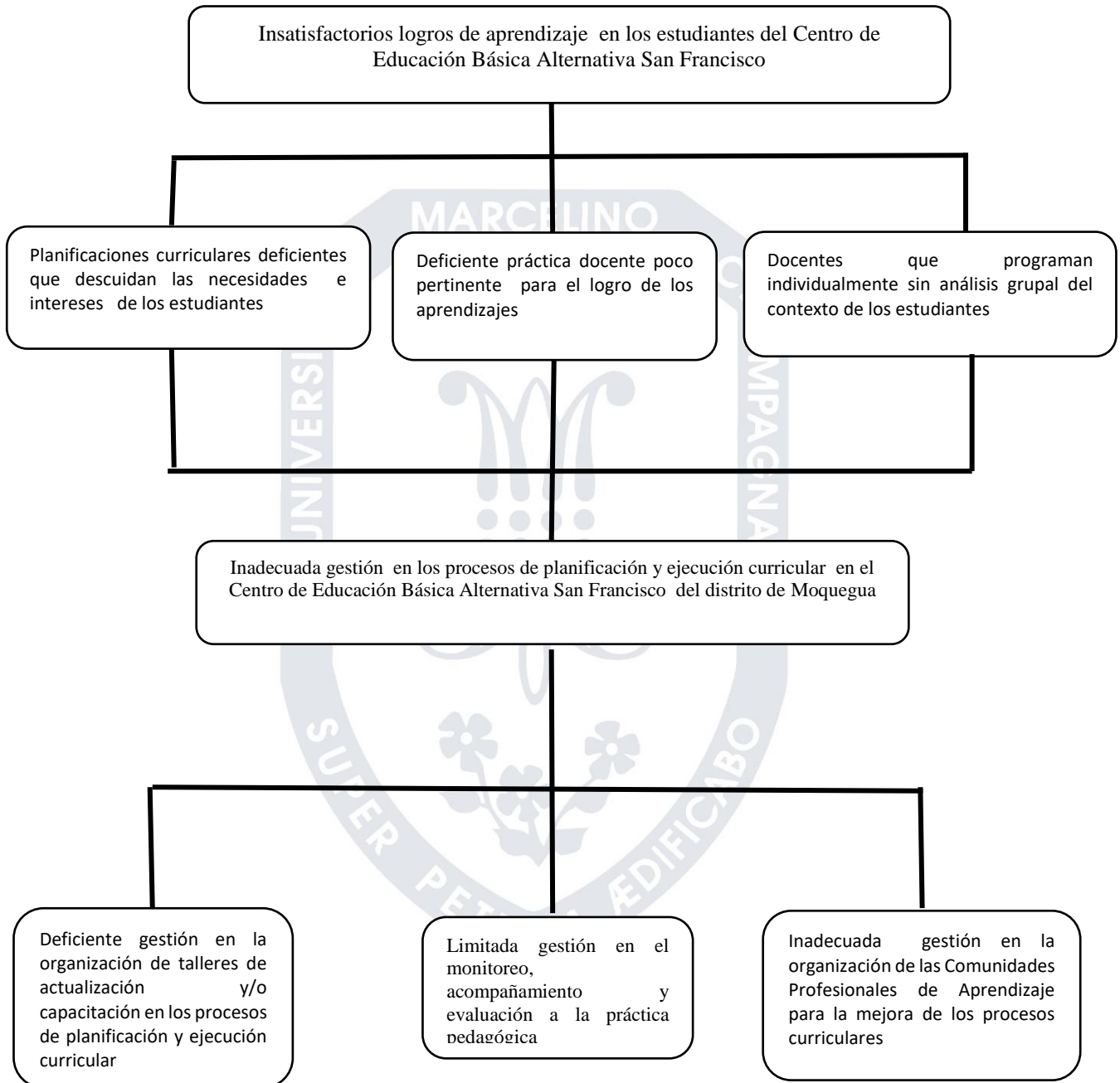
Subsecretaría de Educación Media Superior - Mexico (2015). *Elementos Básico para el Trabajo Colegiado*. Recuperado de http://www.sems.gob.mx/work/models/sems/Resource/12183/1/images/elementos_basicos_tc.pdf

APÉNDICES

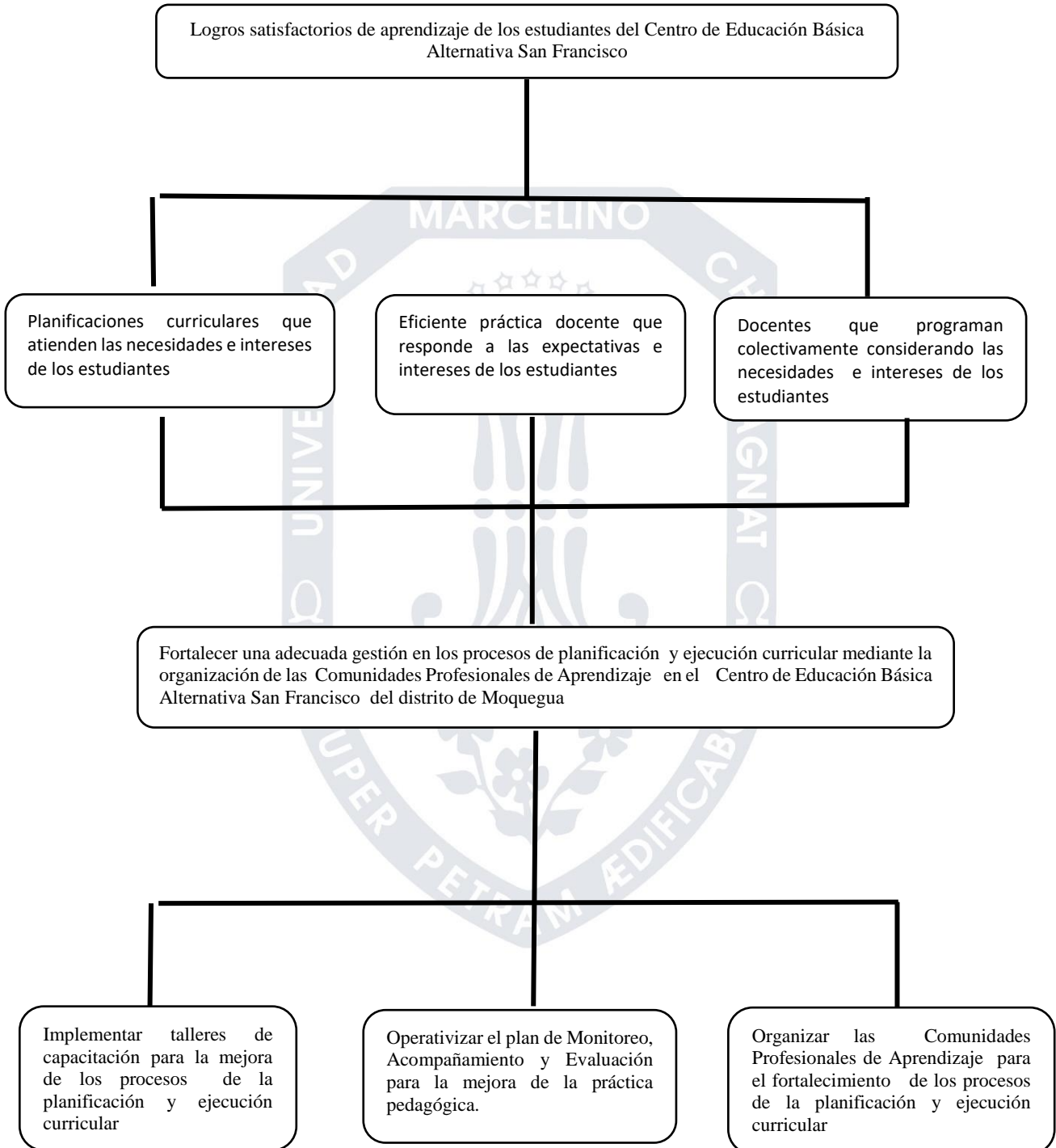
Apéndice 1

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivo específico	Método
Inadecuada gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua	¿Cómo contribuir a mejorar la gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua	Organización de la Comunidad Profesional de Aprendizaje	Fortalecer la gestión en los procesos de planificación y ejecución curricular mediante la organización de la Comunidad Profesional de Aprendizaje en el Centro de Educación Básica Alternativa San Francisco del distrito de Moquegua.	<p>Implementar talleres de capacitación para la mejora de los procesos de la planificación y ejecución curricular.</p> <p>Operativizar el plan de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación para la mejora de la práctica pedagógica.</p> <p>Organizar la Comunidad Profesional de Aprendizaje para el fortalecimiento de los procesos de la planificación y ejecución curricular</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



Apéndice 4 Instrumentos

ANEXO - ENTREVISTA

ESTIMADOS COLEGAS

La presente entrevista tiene por finalidad recoger información sobre el trabajo docente en relación a la Planificación Curricular, el Acompañamiento Monitoreo y Evaluación docente; y el trabajo colegiado en la modalidad; se solicita su veracidad total, considerando que su opinión es anónima y coadyuvará a mejorar la calidad educativa en nuestra modalidad.

1. ¿Cómo es el proceso en tu planificación curricular?

.....
.....

2. ¿Considera las necesidades, características y demandas de los estudiantes al momento de elaborar su programación curricular? ¿Cómo lo realiza?

.....
.....

3. Actualización pedagógica: ¿Participa usted en los talleres de capacitación presencial que programa la DEBA, UGEL MN y otros?, si su respuesta en NO, precise el motivo por el cuál no participa

.....
.....

4. Actualización pedagógica: ¿participa en los talleres de capacitación virtual que programa el MINEDU? Sí, No ¿Por qué? Si es NO, mencione el motivo por el cuál no participa.

.....
.....

5. ¿Consideras que la directora realiza un monitoreo y acompañamiento adecuado a la mejora del desempeño docente? Si, No ¿Por qué?

.....
.....

6. ¿Crees que es suficiente la cantidad de visitas de monitoreo y acompañamiento que realiza tu director? Sí, No ¿Por qué? indica la cantidad de veces que recibiste acompañamiento en el aula.

.....
.....

7. En el CEBA existen espacios para el trabajo colegiado? Si tu respuesta es SI, RESPONDE ¿en qué momentos y horarios se dan?

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

8. ¿Cómo se organiza el trabajo colegiado en el CEBA?

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

9. ¿Consideras que existen un adecuado trabajo colegiado del equipo docente?, Si, No ¿Por qué? Indica el principal factor que creas que no permite un trabajo colegiado

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

10. ¿Crees que el trabajo colegiado apoya a mejorar el desempeño docente? ¿por qué?

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

11. ¿Cómo crees que podríamos mejorar el trabajo colaborativo para lograr un trabajo colegiado?

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

Apéndice 5 Evidencias de las acciones realizadas



Docentes desarrollando cuestionario de entrevista sobre las planificaciones curriculares



Jornada de trabajo del proceso de planificación curricular, como diagnostico a la deficiencia en sus procesos