



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE EN LA CONDUCCIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE PARA FORTALECER LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “AMALIA DEL ÁGUILA VELÁSQUEZ”, DEL DISTRITO YURIMAGUAS, PROVINCIA ALTO AMAZONAS, REGIÓN LORETO, 2018.

AUTOR: Edgar Ladislao Orbe Panduro

ASESOR: José Wilson Cabrera Arteaga

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

Región: Loreto – Sede: Yurimaguas Diciembre - 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A Dios por su grandeza infinita, por darme la vida y capacidad cognitiva para lograr este propósito.

De igual modo a mi querida esposa, Nancy Elisa; por su apoyo incondicional en el logro de esta meta.

Asimismo, a mis progenitores Ladislao y Marina, quienes siempre desean lo mejor para mí.

Así también a mis hijos: Edgar Antony, Pedro Renán, Maco Felipe y Sandra Patricia; por brindarme sus buenos deseos en forma silenciosa para la realización de mis objetivos.

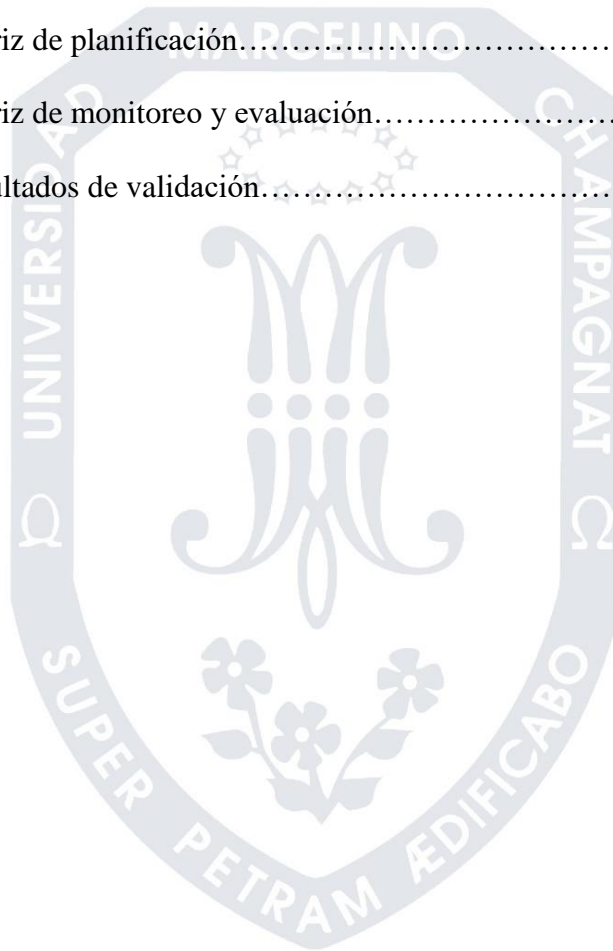
ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen	
Presentación	
	Pág.
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1. Contextualización del problema	10
1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	12
1.3. Formulación del problema.....	14
1.4. Planteamiento de alternativa de solución.....	16
1.5. Justificación.....	18
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	21
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	24
Capítulo III: Método	
3.1. Tipo de investigación.....	33
3.2. Diseño de investigación.....	34
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1. Plan de Acción.....	36

4.1.1. Objetivos.....	37
4.1.2. Participantes.....	37
4.1.3. Acciones.....	38
4.1.4. Técnicas e instrumentos.....	42
4.1.5. Recursos humanos y materiales.....	43
4.1.6. Presupuesto.....	44
4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción.....	46
4.3. Matriz de monitoreo y evaluación.....	49
4.4. Validación de la propuesta.....	53
4.4.1. Resultados de validación.....	53
Referencias	55
 Apéndices	
Apéndice A: Matriz de consistencia	
Apéndice B: Árbol de problemas	
Apéndice C: Árbol de Objetivos	
Apéndice D: Instrumentos	
Apéndice E: Evidencias de las acciones realizadas	

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Relación causa - objetivo - dimensiones y acciones.....	16
Tabla N° 2: Objetivos específicos y acciones propuestas.....	38
Tabla N° 3: Técnicas e instrumentos a utilizar.....	43
Tabla N° 4: Presupuesto.....	44
Tabla N° 5: Matriz de planificación.....	47
Tabla N° 6: Matriz de monitoreo y evaluación.....	50
Tabla N° 7: Resultados de validación.....	53



RESUMEN

El presente trabajo pretende fortalecer la gestión curricular y la mejora de la práctica pedagógica. El trabajo académico está denominado: Plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018. Tiene como objetivo general: Diseñar un plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.

Como metodología se utilizó la investigación acción participativa de tipo aplicada con enfoque cualitativo, se empleó la guía de entrevista, la cual permitió recoger información de las necesidades formativas de los docentes; frente a ello se ha planteado la alternativa de solución: Propuesta de un plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.

El plan de acción tiene el diseño de aportar a la solución de la problemática, la cual está inmerso en la actitud del docente que; como actor educativo, tiene el compromiso de desarrollarse profesionalmente mediante la formación permanente y trabajo colegiado planificadas por la misma entidad educativa.

Palabras claves: *Desempeño docente, formación docente, gestión curricular, trabajo colegiado.*

PRESENTACIÓN

El plan de acción titulado: Plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018. Propone la formación docente en servicio por la misma entidad, con la finalidad de mejorar capacidades pedagógicas para una enseñanza de calidad. Es fundamental en esta planificación la participación de los docentes, porque como actores principales conocen sus fortalezas y debilidades. En esa línea, los profesores darán a conocer qué competencias necesitan fortalecer. A partir de este involucramiento, los docentes asumirán mayor compromiso con su formación.

El trabajo organizado en el plan de acción tiene como propósito principal aportar a la formación académica de la comunidad docente de la institución, considerando que el desarrollo profesional en servicio contribuye a mejorar la labor académica y aprendizajes de los estudiantes. Con esta contribución, los docentes tendrán mayor solvencia pedagógica en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje y al logro de sus objetivos curriculares. Cabe mencionar que la formación inicial de los docentes no tiene impacto trascendental en la educación; por lo tanto, es evidente las falencias en la labor cotidiana; de esta anomalía surge la problemática; es por ello que, es sumamente necesario desarrollar capacidades y competencias actuales para un mejor desenvolvimiento en el campo laboral.

El presente trabajo está organizado en base a una estructura expresada en cuatro capítulos: Capítulo I: Identificación del problema, Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores, Capítulo III: método, Capítulo IV: Propuesta: Diseño, implementación y plan de monitoreo.

En el capítulo I se hace referencia a la identificación del problema; para ello se empleó la técnica del árbol de problemas, en él se expone el problema priorizado, el cual es motivo de la presente investigación; se expresa también la caracterización del contexto sociocultural de la institución educativa, el diagnóstico y la situación general de la problemática; asimismo se expone el enunciado del problema, la alternativa de solución y la justificación.

En el capítulo II se aborda los antecedentes de experiencias realizadas a nivel nacional e internacional sobre el problema en cuestión, se realizó la búsqueda en diversos repositorios y base de datos confiables de los estudios y experiencias anteriores; asimismo, en este acápite consideramos los referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada, el cual permite comprender la naturaleza, características y efectos de la problemática, así como identificar los progresos sobre gestión curricular y procesos pedagógicos.

En el capítulo III se hace referencia a la metodología utilizada en la investigación. El tipo de investigación es aplicada y educativa, porque está destinado a resolver problemas de la gestión curricular; el diseño es investigación acción participativa, porque se resuelven los problemas de manera colaborativa y democrática.

En el capítulo IV se considera la propuesta de solución, diseño, implementación y plan de monitoreo, se mencionan además el objetivo general y objetivos específicos; asimismo, se menciona a los posibles protagonistas. También se indica la propuesta de las acciones para dar solución a la problemática planteada. Así también, menciona las matrices de monitoreo y evaluación y planificación del plan de acción.

El plan de acción culmina con las referencias y apéndices que son las evidencias del trabajo realizado. La bibliografía empleada da sustento que la problemática ha sido trabajada en diferentes contextos y que ha tenido éxito; de estas experiencias han surgido teorías que enfocan la viabilidad para la solución del problema. De igual modo las evidencias ilustran gráficamente la entrevista a los docentes, los cuales dieron respuestas objetivas y críticas, asimismo la matriz de consistencia y los árboles de problemas y objetivos.

Está latente la perspectiva que el presente plan de acción contribuya sustancialmente en la solución de problemas de índole académico implicadas en la gestión educativa; asimismo, sea de utilidad a la comunidad docente, estudiantes y personas comprometidas con la investigación científica. Su aporte sea luz que oriente el liderazgo pedagógico para alcanzar logros significativos en la noble tarea de educar

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema.

La Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez” está ubicada en la calle Aviación N° 304 de la ciudad de Yurimaguas, distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto; a 120 km de la ciudad de Tarapoto. Yurimaguas está situada en la confluencia de los ríos: Huallaga, Paranapura y Shanusi. La institución escolar brinda servicios a una población en su mayoría de familias modestas, propio de los asentamientos humanos, algunos con carencias de servicios básicos y salubridad ambiental; asimismo cuenta con un no agradable ornato público, como consecuencia del olvido de las autoridades edilicias.

El local de la Institución Educativa es propio, aproximadamente un tercio de su infraestructura es de material noble, en su mayor porcentaje es rústico; construido con aporte de los padres de familia y sin criterios técnicos adecuados para la práctica pedagógica.

Actualmente, la institución educativa brinda el servicio educativo en los niveles: inicial, primaria y secundaria de la educación básica regular de menores de gestión estatal. En el presente año tiene en el nivel inicial 305 estudiantes, los cuales conforman 13 secciones; en primaria 650, quienes forman parte de 24 secciones y en secundaria una población de 362 estudiantes, los cuales conforman 13 secciones. Los niveles inicial y primaria están distribuidos en dos turnos: mañana y tarde; el nivel secundaria en un solo turno; asimismo, cuenta con 4 directivos, 46 docentes, 8

auxiliares de educación y 3 administrativos y de servicios. Los directivos son designados, los docentes en su mayor parte son contratados. La entidad escolar está organizada en áreas de trabajo cumpliendo funciones extracurriculares, las cuales coadyuvan a la formación integral de los estudiantes. La gestión escolar se orienta en base a los siguientes instrumentos: Proyecto Educativo Institucional, Plan Anual de Trabajo, Proyecto Curricular, Plan Anual de Trabajo y otros instrumentos de gestión interna.

La población yurimagüina oscila en 62 903 habitantes, las principales actividades económicas son el comercio, la pesca en poca escala, la agricultura a gran escala no tecnificada, construcción civil, talleres de mando medio, empleados públicos y privados. La comunidad tiene los siguientes servicios: fluido eléctrico permanente, agua potable, desagüe, internet, canales de televisión, telefonía fija y móvil. La población tiene como tradición más representativa la celebración de la patrona Virgen de las Nieves. Su escolaridad en su mayoría es secundaria incompleta.

La relación con los padres y madres de familia es fluida, toda acción enfocada a la institución educativa es coordinada y planificada; asimismo, las relaciones con la comunidad son buenas, siempre en la línea del respeto y las costumbres saludables. Es importante mencionar que, en materia educativa, las demandas y expectativas de la localidad están centradas en que el servicio educativo sea de buena calidad y la escuela prestigio de la comunidad.

Finalmente, debemos mencionar que la institución educativa presenta como fortalezas: buen clima institucional, adaptación al cambio, compromiso laboral y educativo, experiencia pedagógica, creatividad e innovación, manejo emocional, respeto a la diversidad social y cultural; además identificamos como oportunidades: la internet, capacidad profesional de los docentes y directivos, liderazgo educativo, de igual modo los talleres extracurriculares. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Respecto de los resultados del diagnóstico recogido de la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”; podemos mencionar que, después de un proceso de evaluación de situaciones nebulosas se ha determinado que el problema influyente en las actividades pedagógicas es la: Débil formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018 . Esto se evidencia en los bajos promedios en el primer grado de secundaria, en los resultados de la ECE y evaluaciones trimestrales internas, asimismo en los monitoreos. Esta anomalía es consecuencia del deficiente trabajo de los docentes del nivel primaria, se adiciona a ello la falta de compromiso con los estudiantes y en mayor porcentaje el desinterés por su desarrollo profesional permanente.

Las causas de esta problemática son las escasas estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje, la débil formulación de estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes y las inadecuadas estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. Estas tienen como consecuencias el incumplimiento de los compromisos de gestión, prácticas docentes tradicionales e individualistas y tiempo limitado para el fortalecimiento de capacidades. Para prever esta dificultad se ha tenido en cuenta los resultados de las evaluaciones internas de la institución y monitoreo y; para su argumentación y determinación de su urgencia se ha recurrido a la técnica de la entrevista y aplicación de una guía.

El resultado de la entrevista en el nivel primaria es significativo, debido a que se concretiza la hipótesis, esto fortalece la investigación y lo hace más confiable, visiona la causa principal en sí de la problemática y a la vez ofrece alternativas de solución viables. Se presenta a continuación la apreciación del resultado de la entrevista:

- La necesidad de fortalecer las capacidades de conducción del proceso de enseñanza aprendizaje influye desfavorablemente en el desempeño profesional del 76 % de profesores.
- Los profesores manifiestan que la formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje; favorece el desarrollo de competencias de los estudiantes. Además, los monitoreos indican que hay deficiencia en el manejo de estas capacidades, las cuales limitan una mejor enseñanza. En relación a esto,

existe total aceptación de los docentes sobre la importancia del dominio del proceso en mención.

- Los educadores señalan que la planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes por los directivos es calificada “buena” por el 70% de docentes; sin embargo, este resultado para el equipo directivo es insatisfactorio, dado que las prácticas pedagógicas en su mayoría siguen teniendo deficiencias.
- Los docentes indican que para fortalecer sus capacidades pedagógicas es necesario su participación de manera comprometida.

1.3. Formulación del problema

Analizada la situación problemática: Débil formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018. Para determinar el problema en cuestión se priorizó la más influyente dentro de un conjunto de ellos y; se trazó posibles caminos viables para su tratamiento dentro las posibilidades de gestión escolar. ¿De qué manera la eficiente formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje fortalece la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018?

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

indicar las causas y sus consecuencias. El árbol de problemas que presentamos en el apéndice 2, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

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

La primera causa son las escasas estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje. Esto se origina por la débil gestión escolar y por la cultura organizacional, el equipo directivo nunca ha tomado en cuenta la planificación de capacitaciones pedagógicas de docentes a partir de su realidad y con perspectivas de mejora mediante un sistema de monitoreo y acompañamiento. Esto tiene como efectos el incumplimiento de los compromisos de gestión escolar.

La segunda causa es la débil formulación de estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes. Esta causa es debido a la poca importancia que la comunidad docente da a todo intento de desarrollo pedagógico, algunas veces es el factor tiempo, en el cual se debe realizar fortalecimiento de competencias académicas fuera del horario escolar y; en esto, los docentes casi no están dispuestos a dar su tiempo a favor de ellos mismos y de los estudiantes. Esto tiene como efecto el tiempo limitado para el fortalecimiento de capacidades.

La tercera causa son las inadecuadas estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje. Esta causa es debido a la falta de planificación de talleres o jornadas de trabajo pedagógico con el fin de desarrollar competencias docentes y la gestión curricular de la institución educativa. Esto tiene como efecto prácticas docentes tradicionales e individualistas.

1.4. Planteamiento de alternativa de solución.

Realizado el análisis de la alternativa de solución frente a la problemática priorizada: Débil formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018. Se ha determinado como alternativa de solución más pertinente y viable: Propuesta de un plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018. Se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N° 1

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones.

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
--------	------------------------	-------------	----------

Escasas estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.	OB1. Proponer estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Gestión curricular	A1.1. Socializar e implementar el plan de formación docente. A1.2. Formar equipos de soporte para fortalecer capacidades docentes. A1.3. Desarrollar talleres de didáctica de las áreas académicas. A1.4. Desarrollar talleres de estrategias de enseñanza.
Débil formulación de estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.	OB2. Formular estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.	Gestión curricular	A2.1 Reunión de sensibilización para acordar un horario destinado a desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas disciplinares. A2.2. Jornada de planificación curricular. A2.3. Reunión de trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.
Inadecuadas estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.	OB3. Plantear estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.	Gestión curricular	A3.1. Crear la comunidad profesional de aprendizaje. A3.2. Reunión para acordar de un cronograma anual de reuniones de trabajo colegiado. A3.3. Ejecución de las reuniones de trabajo colegiado. A3.4. Reunión de evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos, Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidas como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificados” (p.63) El árbol de objetivos que presentamos en el apéndice 3 ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Conversión del problema en objetivo general.
- Conversión de las causas en medios, que luego servirán para la construcción de objetivos específicos.

La alternativa de solución propuesta en el plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018; *se* relaciona con el ejercicio del liderazgo pedagógico referido al planteamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza del currículo planteado por Viviane Robinson en su dimensión número 3, la misma que resalta la labor del directivo para promover la formación docente en la conducción de los procesos de enseñanza aprendizaje. El resultado del plan avizora un docente competente en sus labores pedagógicas y comprometido a la vez con su función social.

La alternativa de solución responde a la realidad de la institución educativa, la entidad cuenta con los medios suficientes y necesarios para implementar el plan; asimismo, las fortalezas, oportunidades y la participación de la comunidad son un soporte que complementan la labor del directivo en la solución de problemática; esta dificultad, está en el intelecto del docente, simplemente tiene que ser trabajada en base a la propuesta del plan de formación docente con el propósito de fortalecer la gestión curricular escolar.

La participación democrática y reflexiva de los actores educativos ha sido permanente a través del desarrollo de la encuesta sobre necesidades formativas docentes, jornadas de reflexión y construcción del árbol de problemas y de objetivos, lo que permite evidenciar su involucramiento, no solo para la construcción de la propuesta de la alternativa de solución, sino también para su posterior implementación. El plan de

acción está diseñado y orientado a la formación docente con el objetivo de desarrollar competencias académicas para su mejor actuación en el terreno pedagógico y; a su vez, mejorar el servicio que brinda la institución educativa a la comunidad.

La propuesta del plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018, está inmerso a situaciones coyunturales, las cuales pueden obstaculizar de alguna manera la ejecución de las actividades. El quehacer laboral sujeto a ciertas normas legales distrae o absorbe el tiempo, quedando muchas veces las actividades planificadas extrahorario sin mayor importancia y, la alternativa de solución en una simple idea y el problema vigente.

1.5. Justificación

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

Está orientado a solucionar un problema específico a través de un conjunto de actividades validadas en la práctica, para ello, es necesario articular lazos de responsabilidad actuarial y, movilizar los recursos en forma estratégica, El compromiso de los actores educativos es fundamental, lo cual estimula a la vocación pedagógica para desarrollar competencias y capacidades que orienten a lograr mejores desempeños y alcanzar estándares de aprendizajes establecidos en el currículo nacional.

El plan de acción está orientado a generar cambios en la cultura organizacional y docente, esto ayudará a mejorar aprendizajes de los estudiantes y por ende el éxito en

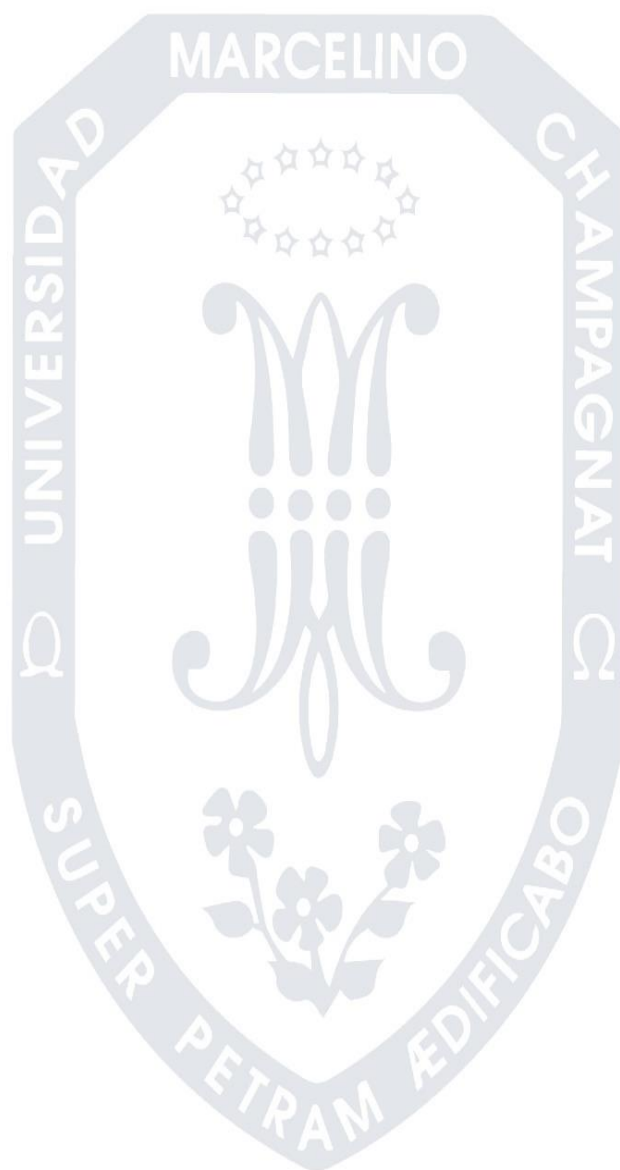
el proceso de formación. Esta alternativa de solución llevada a la práctica de manera consciente y comprometida con los actores educativos redundará en beneficio de la gestión escolar y el servicio a la comunidad. El aspecto formativo docente forma parte de la eficiencia y eficacia de la labor pedagógica. En este punto se centra la debilidad del profesorado y; es allí donde se debe dirigir la mirada y para eso, están diseñadas las actividades selectas para lograr el propósito.

Los compromisos de gestión escolar tienen éxito cuando funcionan de manera armónica varios elementos de carácter educativo; uno de ellos y principal es el liderazgo pedagógico; esta capacidad humana proporciona vida académica a los demás componentes. En ese sentido el plan de formación docente pretende fortalecer el liderazgo, ser un aliado en el desarrollo profesional y participe de mejores aprendizajes de los estudiantes, coadyuvar a la solución de la problemática identificada es su principal objetivo.

Toda acción educativa en la actualidad tiene un propósito específico, desarrollar competencias. Estas aptitudes forman la matriz del servicio y sistema educativo, la escuela está centrada en generar aprendizajes; sin embargo, en este menester afloran dificultades que impiden la realización óptima del proceso de enseñanza; por tal razón, se presenta como propuesta el plan de formación docente, el cual emerge desde la perspectiva de la visión institucional para contribuir en la propia entidad educadora.

La propuesta de un plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa

Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018, es muy importante en las aspiraciones de la institución y comunidad educativa. Su ejecución profesionalmente realizada influenciará en la solución de la problemática y como consecuencia de ello, los aprendizajes de los estudiantes serán mayores y; a la vez, su proceso educativo será más sólido. Asimismo, las competencias profesionales de los docentes serán más eficientes.



Capítulo II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1. Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

Si bien la alternativa de solución al problema identificado y diagnosticado se ha esbozado, es necesario explorar, conocer y aprender de experiencias similares a la que estamos proponiendo y que involucre de manera directa al directivo o equipo directivo para la mejora de la gestión escolar. Por ello, es necesario recuperar y analizar la funcionalidad y lecciones aprendidas de estas experiencias. Señalaremos antecedentes desarrollados tanto a nivel nacional e internacional.

2.1.1. Antecedentes nacionales

Los antecedentes que se presentan a continuación han sido encontrados en los repositorios de la (Pontificia Universidad Católica del Perú), Lima, Perú, los cuales se presentan a continuación:

Según Medina, H. (2018). En su trabajo académico titulado “Aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos en las sesiones de aprendizaje de educación primaria”, llegó a las siguientes conclusiones:

- El desarrollo de los procesos pedagógicos y didácticos en las sesiones de aprendizaje por parte de los docentes permite que los y las estudiantes logren competencias a partir de diversos escenarios de mejores aprendizajes.
- El acompañamiento y monitoreo de la práctica docente permite asesorar y fortalecer oportunamente las prácticas de los y las docentes mediante la construcción de instrumentos de monitoreo, asumiendo compromisos de mejora continua de su práctica.

- La capacitación constante permite a los docentes estar preparados para enfrentar los retos del mundo globalizado, en el que día a día la sociedad, la ciencia y la tecnología están en un constante cambio. Esto resulta fundamental para garantizar una educación de calidad que promueve el logro de aprendizajes significativos en los y las estudiantes.

Por su parte Chávez, R. (2018). En su trabajo académico titulado “Procesos pedagógicos y didácticos para lograr los aprendizajes en el área de Matemática”, llegó a las siguientes conclusiones:

- A través del fortalecimiento de las capacidades de los docentes en estrategias didácticas para la aplicación adecuada de los procesos pedagógicos y didácticos se obtendrá mejores logros de aprendizajes en el área de Matemática.
- Con el monitoreo y acompañamiento basado en el enfoque crítico reflexivo permitirá fortalecer la práctica docente, la misma que se verá reflejado en el rendimiento académico de los estudiantes.
- Es importante implementar las comunidades profesionales de aprendizaje para mejorar la práctica docente porque es allí donde pueden intercambiar experiencias, reflexionar sobre su actuación con los estudiantes.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Los antecedentes que se presentan a continuación han sido encontrados en los repositorios de la (Universidad de la Salle y Universidad Libre), Colombia, los cuales se presenta a continuación:

Según Vásquez, F. – Compilador/a o Editor/a (2010). En su libro titulado “Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto”, llegó a la siguiente conclusión:

- La didáctica docente es esa manera como el maestro expone o explica un tema, esa forma de actuación y dinamización de la actividad educativa para compartir conocimientos y lograr que el estudiante, a la vez, los haga suyos. Estas estrategias didácticas están ligadas al proceso de enseñanza como tal, direccionado por el maestro, y al proceso de aprendizaje en específico, potencializado y evidenciado por el estudiante. Desde el maestro, las estrategias de enseñanza deben partir de un esfuerzo planificado, sostenible, intencional y flexible, en la búsqueda del aprendizaje de conocimientos individual y colectivamente, en la búsqueda de la formación de estudiantes críticos, participativos, analíticos, reflexivos, propositivos y proactivos frente al mismo conocimiento y a los problemas de la sociedad, la ciencia, la tecnología, el desarrollo humano.

Las estrategias de enseñanza, de naturaleza sistémica y compleja, responden necesariamente a una concepción de educación, a un modelo pedagógico de formación, a unos contextos situacionales y cognitivos, a unos estilos de enseñanza y de aprendizaje, a unas circunstancias históricas y culturales propias del entorno; no son únicas, sino que se dan en una coherencia intra e interestratégica, dependiendo del quehacer educativo del momento. Por eso tu elección, adaptación y puesta en marcha está en manos

del docente, quien las puede emplear antes, durante y después del acto pedagógico de enseñanza y con intenciones cognitivas y metacognitivas.

Por su parte Peña, A. y López, S. (2017). En su tesis titulado “Plan de mejoramiento en procesos pedagógicos para fortalecer la gestión educativa del jardín infantil, Andy Panda”, llegaron a las siguientes conclusiones:

- Las capacitaciones docentes hacen parte de la reestructuración, para motivar los cambios y la innovación haciendo del talento humano, un grupo laboral capacitado con los estándares y las exigencias que la parte gerencial requiere para el funcionamiento del jardín.
- La participación activa de todos los actores como los estudiantes que inquietos por su rol dentro de estas dinámicas muestran mayor interés y motivación en las actividades propuestas en la medida que ellos puedan ser actores participantes de estos proyectos desde el diseño y ejecución de los mismos logrando así una mejor integración de la educación. Es necesario también tener en cuenta a los otros actores del currículo como son los padres de familia quienes son unos actores pasivos e invisibles.

2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.

Luego de haber analizado experiencias exitosas relacionadas al Plan de Acción que se está desarrollando, es necesario estudiar y extraer conceptos y/o teorías en las que se apoyará el estudio, además de convertirse en el punto de partida que guiará y dará sustento a su desarrollo e implementación.

a) Desarrollo profesional docente. Según Muñoz (2004), afirma:

“El desarrollo profesional docente es la oportunidad para reconstruir los saberes, mejorar las prácticas pedagógicas y fortalecer las condiciones del ejercicio profesional de manera personal y social. Sin duda una buena formación continua promueve la actualización de los conocimientos en sintonía con los permanentes cambios y avances de la tecnología y la ciencia” (p. 18).

Por su parte Montero (2003) considera al desarrollo profesional docente como:

Un proceso continuo, un eje central de una práctica constante que busca la mejora de la calidad de la enseñanza de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. No obstante, para que esta mejora sea efectiva, el docente debe valerse de un conjunto de actividades destinadas a incrementar sus destrezas y sus conocimientos con la finalidad de potenciar sus capacidades y responder a compromisos asumidos en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y por ende la calidad educativa (p. 12 - 13).

Como podemos observar, el desarrollo profesional docente es compromiso social, el cual requiere de alto grado de identidad, deseos de superación constante y marcada disciplina personal. La formación permanente del docente es un soporte de fortalecimiento de sus potencialidades pedagógicas; en este sentido, seguir aprendiendo, más que una obligación es una necesidad. El

aprendizaje continuo hace al docente el profesional dotado de solvencia académica para asumir el delicado reto de educar.

b) Estrategias didácticas. Según Díaz y Hernández (2010), sostienen que las estrategias didácticas son “herramientas, técnicas o tácticas y en algunos casos ingenio, que le permitan al docente transmitir el conocimiento a sus alumnos, y a su vez estos reciban de manera íntegra, atendiendo los objetivos de aprendizaje, sin importar el área o nivel donde este proceso se esté llevando a cabo. (p. 118).

No obstante, Díaz y Hernández (ob. Cit.) explican que la investigación de estrategias de enseñanza ha abordado aspectos como “[...] plantear con toda claridad cuáles son las competencias y/o contenidos curriculares considerados valiosos, para que por medio de éstos los alumnos alcance metas educativas” (p. 116).

Como podemos percibir, las estrategias son actividades direccionadas a alcanzar propósitos de aprendizajes y; para lograrlo, el uso de materiales y recursos educativos son fundamentales, estos viabilizan, son los medios que facilitan en la actualidad desarrollar competencias.

c) Desempeño profesional docente. Según Ponce (2005. Citado por Martínez, G., y Guevara, A, 2015), en referencia al desempeño profesional docente, sostiene que: “Es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias

pedagógicas para poder orientar, guiar y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente” (p. 114)

Por su parte Montenegro, I. (2003), afirma;

Que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes niveles: El contexto socio – cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva (p. 18).

Como podemos comprobar, el desempeño profesional docente viene a ser el desenvolvimiento óptimo en los diferentes dominios o campos de acción en la que se desarrolla; ya sea planificando, enseñando, orientándose a la comunidad o desarrollándose profesionalmente. En todas estas áreas se encuentran articuladas sus funciones. Todo ello abarca el aspecto laboral, este es el escenario en la que el docente debe mostrar capacidad y competencia para generar aprendizajes de calidad en los estudiantes.

d) Capacidades pedagógicas. Según Zabalza (2003) define a las capacidades pedagógicas “Un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Esto es lo

que han de saber y saber hacer los profesores para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea” (p.115).

Como podemos notar, las capacidades pedagógicas; precisamente, son las aptitudes cognitivas, procedimentales y actitudinales básicas que los docentes deben poner en práctica para desarrollar aprendizajes. Estas capacidades se vinculan con los procesos de gestión, específicamente con el proceso operativo – Desarrollo pedagógico y convivencia escolar; también se relaciona con las dimensiones de liderazgo pedagógico: Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes.

Las capacidades pedagógicas de los docentes es un factor de mucha valía; así lo indica el Texto del Módulo 4 Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico - Minedu (2017):

[...] el progreso de la educación no depende de contar con un currículo mejor, sino que descansa en la capacidad que los maestros tienen para llevarlo a la práctica. Aun cuando la currícula y los materiales para la enseñanza se encuentren muy bien diseñados (asesorados por destacados especialistas), es necesario contar con buenos docentes que puedan llevarlos adelante: “la exitosa implementación de cualquier currículo implica – como requisito indispensable – la presencia de un maestro hábil y bien preparado” (Errol Miller 2006, citado por Vezub 2009) (p. 62).

Como podemos evidenciar las capacidades pedagógicas de los docentes forman la columna vertebral para el desarrollo de aprendizajes, son las que proporcionan sostenibilidad a las competencias pedagógicas en el proceso de las sesiones de aprendizaje.

e) **Capacidades.** El Currículo Nacional (2016) indica que las capacidades. “Son recursos para actuar de manera competente. Estos recursos son los conocimientos, habilidades y actitudes que los estudiantes utilizan para afrontar una situación determinada” (p.37).

Como podemos corroborar, las capacidades son el conglomerado que entrelazados dan lugar a las competencias; éstas equivalen a un saber hacer y, para saber hacer, debes conocer; el conocimiento es guía para el desarrollo del proceso y el accionar en base al desempeño eficiente y eficaz de un determinado campo del saber humano.

f) **Gestión curricular.** Según el texto del módulo 4, Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico (MINEDU 2017), señala que gestión curricular “es la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de nuestras escuelas a partir de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. Dicha gestión debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias” (pág.10).

Como podemos evidenciar, la gestión curricular es la capacidad de planificar de manera pertinente y de acuerdo al contexto o realidad de la institución el contenido que debe enseñar el docente y lo que deben aprender los estudiantes; es decir, es utilizar inteligentemente todos los recursos disponibles o que están al alcance para desarrollar la educación que anhelamos como sociedad, como país, teniendo en cuenta una serie de aspectos culturales de la comunidad.

g) Capacidad docente para el desarrollo de los procesos pedagógicos.

Según Bolívar, (2010) señala:

Para mejorar el aprendizaje y resultados de los alumnos se debe mejorar el desempeño del profesorado. Dicho desempeño está en función de la motivación y el compromiso, la capacidad o competencia y las condiciones en que trabajan. El fortalecimiento de capacidades de los docentes, implica el cambio de prácticas de enseñanza, cuyo producto será el logro de los aprendizajes.

La gestión del director como líder pedagógico, debe contribuir al aprendizaje de los estudiantes, para ello desde la escuela impulsará el desarrollo de programas de reforzamiento, mejorando así, las capacidades de los maestros (pág. 11)

Como podemos evidenciar, el desempeño del docente va de la mano con el aprendizaje de los estudiantes; es decir, a mejor desempeño docente, mejor aprendizaje de los estudiantes. Es fundamental las condiciones favorables de los docentes para tal fin, uno de ellos es la calidad de motivación, éste es el

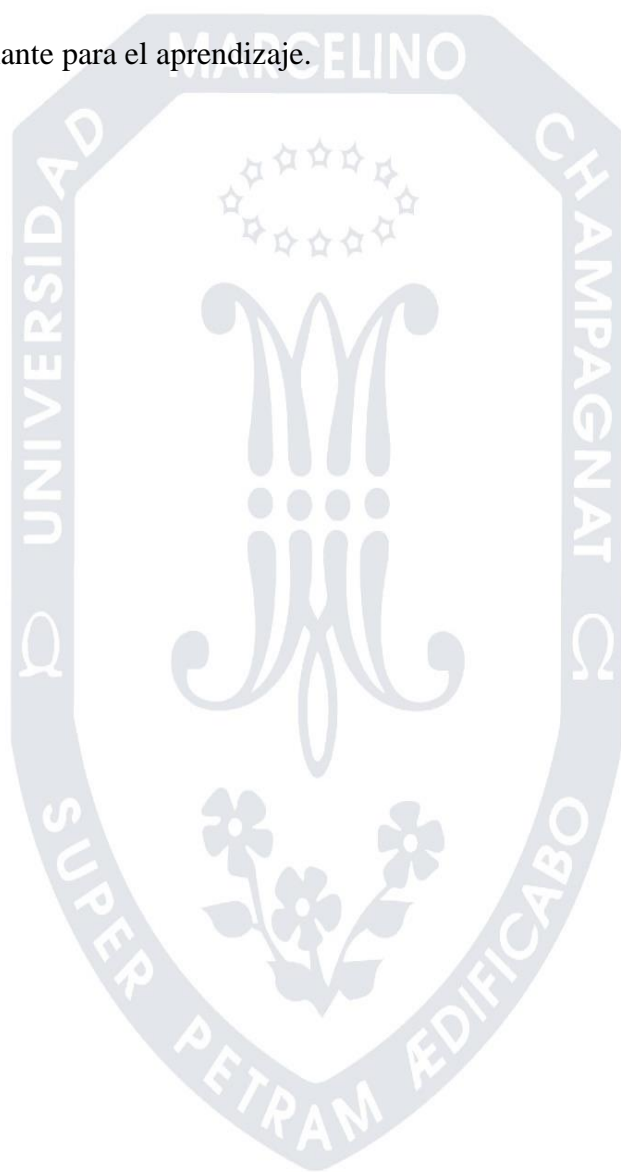
principal motor para un buen desempeño, otro de los componentes es la aptitud y actitud, este binomio forma a la vez la eficiencia y la eficacia y, como resultado es la calidad de aprendizaje.

h) Estrategias de aprendizaje. Según Javaloyes, J. (2015). Define: “Son procedimientos aplicados de manera autónoma, dirigidos a una meta y controlados por el aprendiz que mejoran la eficacia y/o la calidad del aprendizaje o de alguno de los procesos implicados en el mismo” (pág. 13).

Como podemos evidenciar, las estrategias de aprendizaje son acciones que el individuo realiza para apropiarse de manera intencional algo que desea conocer o saber, es crear formas diversas para adquirir conocimientos o desarrollar competencias necesarias para un determinado fin. En la actualidad se le conoce como la capacidad de aprender a aprender. El deseo de aprender impulsa a crear estrategias o acciones para aprender ese algo deseado.

i) Estrategias de enseñanza. Según Vásquez, F. (2010). Sostiene: “Son modos de actuar del maestro que hacen que se generen aprendizajes, y por eso, estas estrategias son el producto de una actividad constructiva, creativa y experiencial del maestro, pensadas con anterioridad al ejercicio práctico de la enseñanza, dinámicas y flexibles según las circunstancias y momentos de acción” (pág. 22)

Como podemos comprender, las estrategias de enseñanza son acciones intencionadas del docente para desarrollar competencias o capacidades que surgen de la necesidad de aprendizaje de los estudiantes. Para viabilizar estos cauces de aprendizaje, el docente hace uso de su potencial académico, de su saber, su saber hacer y su ser. Como profesional de la educación tiene la función de promover aprendizajes y, para ello, su enseñanza debe ser eficaz, su interrelación debe ser óptima, en la que la afectividad también es un factor determinante para el aprendizaje.



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

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

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018. Explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la investigación

cualitativa “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

Decimos que nuestro estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico. Es abierto, porque da cabida a la subjetividad, a la diversidad de ideas o teorías que desde su óptica científica pretenden describir el fenómeno; es flexible, porque, según las características del problema, permite la adecuación y formas de tratamiento, visionando en lo posible fórmulas de superarlo que influya en el bienestar común; es dinámico, porque agiliza un conjunto de elementos que buscan opciones de solución al problema; es holístico, porque surge de la realidad del contexto y es asistida desde la práctica para la mejora de la misma práctica.

3.2. Diseño de investigación

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

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

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

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado: Débil formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018. Se plantea propósitos de buscar el desarrollo profesional de la comunidad docente, exponer mecanismos de complementación académica, formular acciones de alineación a la mejora de la labor pedagógica. Evidentemente estas intenciones serán desarrolladas con la participación de la comunidad educativa de la institución.

CAPÍTULO IV

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

4.1. Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico a corto plazo en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.

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

El presente proyecto aplicado de manera adecuada influenciará en la mejora de la gestión escolar; el mismo que, buscará desarrollar la alternativa de solución del problema priorizado que afecta al servicio educativo, con la finalidad de optimizar la labor pedagógica y académica de los docentes y; por consiguiente, lograr enseñanzas de buena calidad para los estudiantes.

4.1.1. Objetivos

Objetivo general:

Diseñar un plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.

Objetivos específicos:

- ✓ Proponer estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- ✓ Formular estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.
- ✓ Plantear estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.

4.1.2. Participantes

El Plan de Acción se desarrollará con el aporte de la comunidad educativa de la institución. Detallamos a continuación los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del plan de acción.

- Directora
- 2 Subdirectores del nivel primaria.
- 26 docentes del nivel primaria.

4.1.3 Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del Plan de Acción que, con su ejecución permitirá el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 2

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Objetivo específico 1: Proponer estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Escasas estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1.1. Socializar e implementar el plan de formación docente. 1.2. Formar equipos de soporte para fortalecer capacidades docentes. 1.3. Desarrollar talleres de didáctica de las áreas académicas. 1.4. Desarrollar talleres de estrategias de enseñanza.
Objetivo específico 2: Formular estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.	Débil formulación de estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.	<ol style="list-style-type: none"> 2.1. Reunión de sensibilización para acordar un horario destinado a desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas disciplinares. 2.2. Jornadas de planificación curricular. 2.3. Reunión de trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.
Objetivo específico 3: Plantear estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.	Inadecuadas estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 3.1. Crear la comunidad profesional de aprendizaje. 3.2. Reunión para acordar de un cronograma anual de reuniones de trabajo colegiado. 3.3. Ejecución de las reuniones de trabajo colegiado. 3.4. Reunión de evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.

Objetivo específico 1: Proponer estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.1. Socializar e implementar el plan de formación docente.

Esta actividad se realizará al inicio del año lectivo con participación de toda la comunidad docente y equipo directivo con el propósito de elaborar un plan de formación docente teniendo en cuenta las deficiencias académicas de los educadores; tendrá un promedio de duración de tres horas cronológicas. La actividad terminará con la elaboración del plan propuesto.

1.2. Formar equipos de soporte para fortalecer capacidades docentes.

La finalidad de esta actividad es otorgar compromiso a los docentes, quienes mediante grupos de trabajo tendrán el compromiso de investigar, preparar y exponer determinados temas de interés pedagógico. Su funcionalidad será durante el proceso del año académico. Cada equipo tendrá la conformación de cinco docentes; habrá entre ellos un coordinador, quien liderará las actividades a tener en cuenta según lo planificado. El producto será el buen desempeño docente.

1.3. Desarrollar talleres de las áreas académicas.

El objetivo de esta actividad es desarrollar en la comunidad docente la capacidad didáctica para un mejor desempeño en el proceso de conducción de la enseñanza en las diferentes líneas de acción educativa. Estará a cargo de los equipos de trabajo de la comunidad profesional de aprendizaje con apoyo de los directivos. Se realizará desde el comienzo del año académico hasta la culminación del segundo trimestre, según planificación de la CPA. El producto será los mejores aprendizajes de los niños y niñas.

1.4. Desarrollar talleres de estrategias de enseñanza.

El propósito de esta actividad es fortalecer las capacidades de enseñanza de manera estratégica para el logro de propósitos específicos en las sesiones de aprendizaje. Estará a cargo del equipo directivo con apoyo de la comunidad profesional de la institución. Se desarrollará desde marzo hasta setiembre. El beneficio será el óptimo rendimiento del docente en el aula.

Objetivo específico 2: Formular estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.

2.1. Reunión de sensibilización para acordar un horario destinado a desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas disciplinares.

El propósito de esta actividad es determinar posibles fechas para desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas académicas. El producto final de esta actividad es el cronograma de talleres de fortalecimiento de capacidades didácticas. Esta diligencia realizará el equipo directivo en la tercera semana de marzo.

2.2. Jornadas de planificación curricular.

La finalidad de esta actividad es fortalecer la capacidad de planificar instrumentos de gestión curricular, tales como la planificación curricular de aula, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, todos estos relacionados al contexto de los estudiantes, a sus necesidades e intereses de aprendizaje. Estará a cargo de los directivos y se desarrollará en el primer trimestre del año escolar. El producto será los documentos pedagógicos correctamente elaborados.

2.3. Reunión de trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.

La intención de esta actividad es socializar posibles fechas para desarrollar sesiones demostrativas de enseñanza y así compartir experiencias exitosas. Los docentes más destacados realizarán las sesiones mediante la cual evidenciarán el desarrollo de la competencia que en los demás profesores falta fortalecer. Estará a cargo del equipo directivo, quienes coordinarán con los docentes que tienen prácticas pedagógicas sobresalientes. Se desarrollará desde el comienzo del año escolar hasta setiembre. El producto será la eficiente labor pedagógica de los profesores.

Objetivo específico 3: Plantear estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.

3.1. Crear la comunidad profesional de aprendizaje.

El propósito de esta actividad es conocer la importancia de la CPA en las instituciones educativas y elegir responsables del ente académico con participación de toda la comunidad docente del nivel primaria. Estará a cargo del equipo directivo. Esta actividad se desarrollará en marzo. El producto será el documento de creación del grupo y la planificación de sus actividades.

3.2. Reunión para acordar de un cronograma anual de reuniones de trabajo colegiado.

La intención de esta actividad es socializar y determinar posibles fechas para desarrollar reuniones de trabajo colegiado con participación de todos los docentes del

nivel primaria. Estará a cargo del equipo directivo. Esta actividad se desarrollará en marzo en la cual se elaborará el cronograma de planificación.

3.3. Ejecución de reuniones de trabajo colegiado.

El propósito de esta actividad es desarrollar las reuniones planificadas según cronograma con participación activa de los docentes. Se tomará en cuenta temas pedagógicos relevantes. Estará a cargo del equipo directivo. Se desarrollará desde el comienzo del año escolar hasta noviembre. El producto será el acta de asistencia del trabajo colegiado.

3.4. Reunión de evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.

El objetivo de esta actividad es analizar la calidad de las jornadas del trabajo colegiado en relación a los temas relevantes o de interés educativo con participación de todos los docentes del nivel primaria y, según su impacto, tomar decisiones adecuadas. Estará a cargo del equipo directivo. Se desarrollará desde el comienzo del año escolar hasta noviembre. El producto será el informe del trabajo colegiado.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

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

Tabla N° 3

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista estructurada	Guía de entrevista

4.1.5. Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos

- ✓ Equipo directivo
- ✓ Docentes
- ✓ Personal administrativo

Recursos materiales

- ✓ Útiles: papeles impresos, papelotes, papel bond, plumones, cartulina, limpiatipo, cinta de embalaje.
- ✓ Herramientas: laptop, proyector.

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. A continuación, se describen en la siguiente tabla, para ello, se han identificado los bienes y servicios que serán necesarios; la cantidad, estimación de costos, además de la fuente de financiamiento de dónde provienen estos recursos.

Para el desarrollo de las acciones planteadas teniendo como perspectiva los objetivos propuestos, se utilizarán peculios económicos propios de la institución educativa.

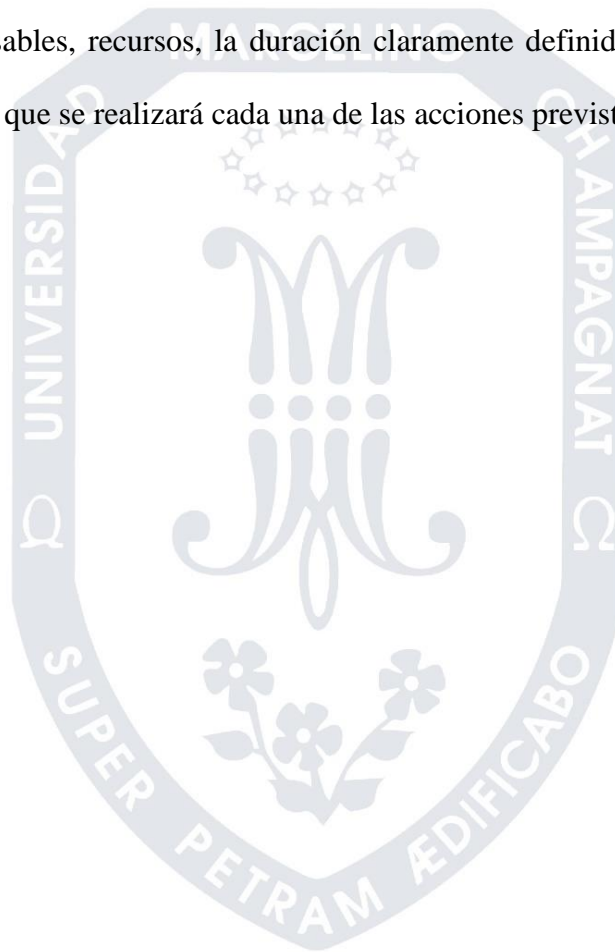
Tabla N° 4
Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Socializar e implementar el plan de formación docente.	Equipo directivo	4	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados.
	Docentes	26		
	Laptop	1		
	Proyector	1		
Formar equipos de soporte para fortalecer capacidades docentes.	Equipo directivo	4	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados.
	Docentes	26		
	Laptop	1		
	Proyector	1		
Desarrollar talleres de didáctica de las áreas académicas.	Equipo directivo	4	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados.
	Docentes	26		
	Laptop	1		
	Proyector	1		
	Papelotes	5		
	Plumones	10		
	Cartulina	5		
	Limpiatipo	1		
	Papel bond	26		
Cinta de embalaje	1			

Desarrollar talleres de estrategias de enseñanza.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones Cartulina	4 26 1 1 5 10 5	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados.
Reunión de sensibilización para acordar un horario destinado a desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas disciplinares.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Cartulina Limpiatipo	4 26 1 1 5 10 5	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados.
Jornadas de planificación curricular.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones Cartulina Limpiatipo	4 26 1 1 5 10 5 1	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados.
Reunión de trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones Cartulina	4 26 1 1 5 10 5	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados.
Crear la comunidad profesional de aprendizaje.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelote	4 26 1 1 5	S/ 30.00	Recursos directamente recaudados
Reunión para acordar de un cronograma anual de reuniones de trabajo colegiado.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones	4 26 1 1 5 10	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados
Ejecución de las reuniones de trabajo colegiado.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones	4 26 1 1 5 10	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados
Reunión de evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones	4 26 1 1 5 10	S/. 30.00	Recursos directamente recaudados

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; asimismo, las acciones, responsables, recursos, la duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones previstas.



	Formular estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.	2.2. Jornadas de planificación curricular.	Equipo directivo	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones Cartulina Limpiatipo	x	x	x	x											
		2.3. Reunión de trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.	Docentes	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes Plumones Cartulina	x	x	x	x	x	x	x								
Plantear estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.		3.1. Crear la comunidad profesional de aprendizaje..	CPA Equipo directivo	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelotes	x	x													
		3.2. Reunión para acordar de un cronograma anual de reuniones de trabajo colegiado.	Equipo directivo	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelote Plumones	x	x													
		3.3. Ejecución de las reuniones de trabajo colegiado.	Equipo directivo	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelote Plumones	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
		3.4. Reunión de evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.	Equipo directivo	Equipo directivo Docentes Laptop Proyector Papelote Plumones	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			

4.3. Matriz de monitoreo y evaluación

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

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

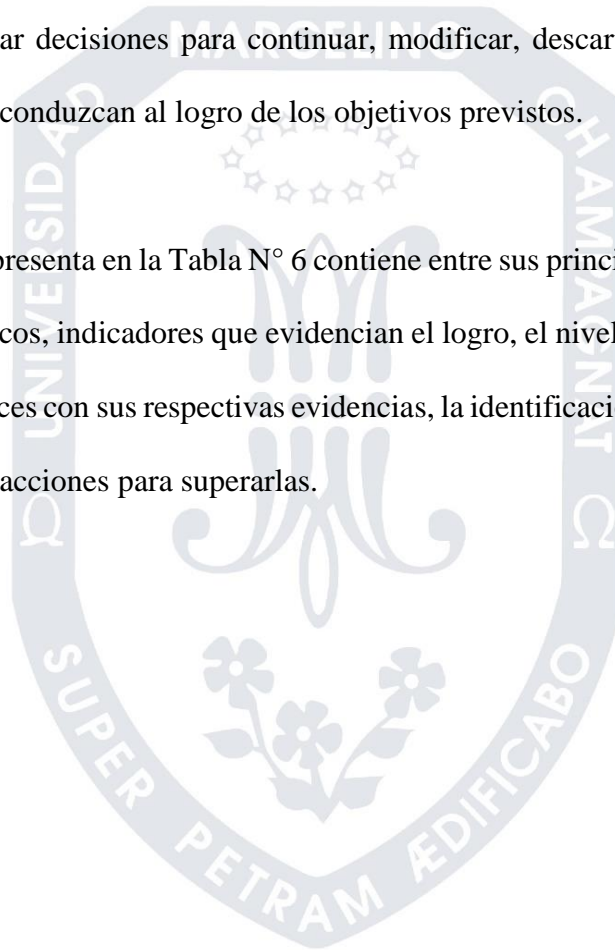


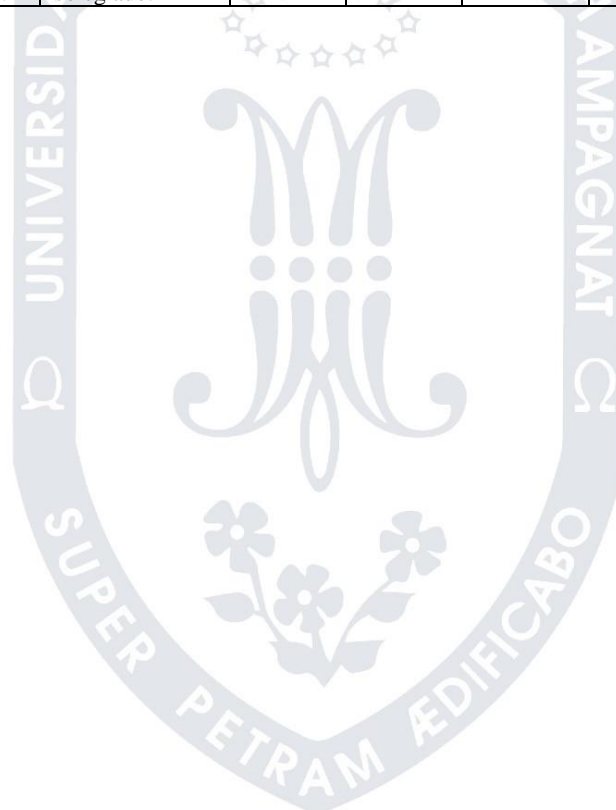
Tabla N° 6

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Proponer estrategias de formación docente. para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Socializar e implementar el plan de formación docente.	Porcentaje de docentes que participan en la socialización e implementación del plan de formación docente.	100% de docentes participan en el plan de formación docente.		X		Plan de formación docente.	Tiempo limitado para las actividades colegiadas	Elaborar una lista de necesidades académicas
	Formar equipos de soporte para fortalecer capacidades docentes.	Porcentaje de docentes que forman equipos de soporte para fortalecer capacidades docentes.	95% de docentes forman equipos de soporte para fortalecer capacidades docentes.		X		Fichas de información seleccionada	Tiempo limitado. Reuniones de comités de aula.	Delegar responsabilidades a diferentes equipos.
	Desarrollar talleres de didáctica de las áreas académicas.	Porcentaje de docentes que participan en los talleres de didáctica de las áreas académicas.	95% de docentes participan en los talleres de didáctica de las áreas académicas.		X		Plan de formación docente.	Diversas actividades extracurriculares.	Proponer a especialistas de áreas académicas.
	Desarrollar talleres de estrategias de enseñanza.	Porcentaje de docentes que participan en los talleres de estrategias de enseñanza.	95% de docentes participan en los talleres de estrategias de enseñanza.		X		Plan de formación docente	Diversas actividades extracurriculares.	Proponer a especialistas de áreas académicas.

Formular estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.	Reunión de sensibilización para acordar un horario destinado a desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas disciplinares.	Porcentaje de docentes que participan en la sensibilización para acordar un horario destinado a desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas disciplinares.	95% de docentes participan en la sensibilización para acordar un horario destinado a desarrollar talleres pedagógicos para la enseñanza de las áreas disciplinares		X		Plan de actividades pedagógicas.	Débil compromiso de los docentes en su desarrollo profesional.	Dialogar colegiadamente sobre las estrategias didácticas.
	Jornadas de planificación curricular.	Porcentaje de docentes que participan en las jornadas de planificación curricular.	100% de docentes participan en las jornadas de planificación curricular.		X		Plan de actividades pedagógicas institucionales.	Desinterés de participar en jornadas fuera de horario establecido.	Proponer especialistas de planificación curricular.
	Reunión de trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.	Porcentaje de docentes que participan en el trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.	100% de docentes participan en el trabajo colegiado para consensuar el cronograma para el desarrollo de sesiones demostrativas de enseñanza.			X		Plan de actividades pedagógicas.	Tiempo limitado Otras actividades extracurriculares
Plantear estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de	Crear la comunidad profesional de aprendizaje.	Porcentaje de docentes que participan en la creación de la comunidad profesional de aprendizaje.	100% de docentes participan en la creación de la comunidad profesional de aprendizaje.		X		Plan de actividades pedagógicas.	Desinterés de participar en jornadas fuera de horario establecido.	Delegar responsabilidades a equipo de trabajo.
	Reunión para acordar de un cronograma anual	Porcentaje de docentes que participan en la	100% de docentes participan en la		X		Plan de actividades pedagógicas.	Desinterés de participar en	Determinar fecha en consenso de la

enseñanza aprendizaje.	de reuniones de trabajo colegiado.	reunión para acordar de un cronograma anual de reuniones de trabajo colegiado.	reunión para acordar de un cronograma anual de reuniones de trabajo colegiado.					jornadas fuera de horario establecido.	comunidad docente.
	Ejecución de las reuniones de trabajo colegiado.	Porcentaje de docentes que participan en las reuniones de trabajo colegiado.	95% de docentes participan en las reuniones de trabajo colegiado.		X		Plan de actividades pedagógicas.	Desinterés de participar en jornadas fuera de horario establecido.	Prever temas de reuniones colegiadas.
	Reunión de evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.	Porcentaje de docentes que participan en la evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.	95% de docentes participan en la evaluación de las reuniones de trabajo colegiado.		X		Plan de actividades pedagógicas.	Desinterés de participar en jornadas fuera de horario establecido.	Elaborar ficha de evaluación de las reuniones colegiadas.



4.4. Validación de la propuesta

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

4.4.1. Resultados de validación

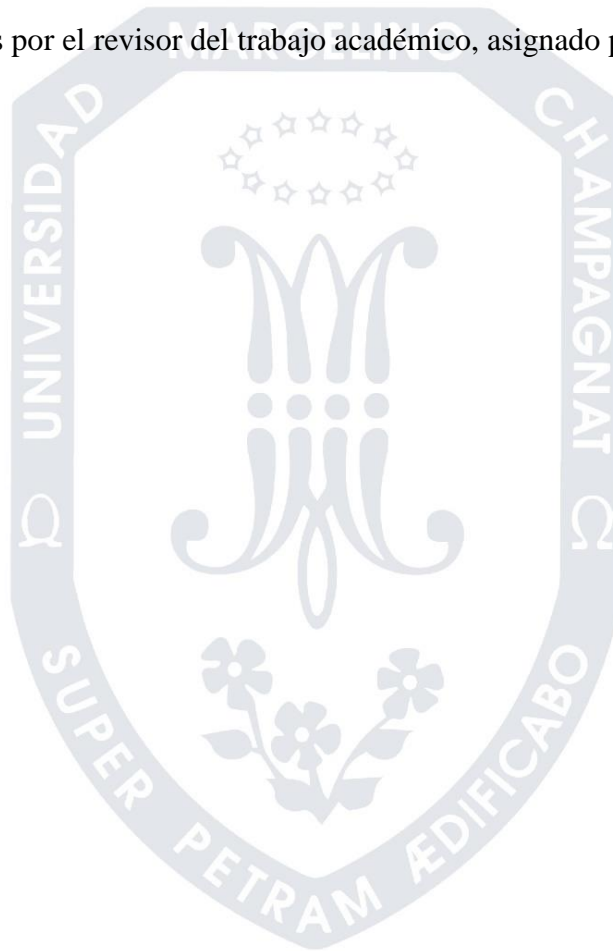
Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla N° 7

Resultados de validación

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

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



REFERENCIAS

- ❖ Chávez, R. (2018). Procesos pedagógicos y didácticos para lograr los aprendizajes en el área de Matemática. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ❖ Díaz y Hernández (2010). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. México: Mc Graw Hill.
- ❖ Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación. 6ta. Edición. México: Mc Graw Hill.
- ❖ Lanuez, Martínez y Pérez (2005). El maestro y la investigación educativa en el siglo XXI. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- ❖ Medina, H. (2018). Aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos en las sesiones de aprendizaje de educación primaria. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ❖ Minedu (2016). Currículo Nacional.
- ❖ Minedu (2017). Módulo 4: Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico.
- ❖ Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio (B. de Educación San Marcos).
- ❖ Montero (2003) citado por Enríquez, L. (2014). Concepciones y factores influyentes en el desarrollo profesional docente en España, Chile y Colombia en los últimos diez años. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- ❖ Muñoz (2004). El derecho humano a la educación. México: Instituto Tecnológico y de estudios superiores de occidente.

- ❖ Peña, A. y López, S. (2017). Plan de mejoramiento en procesos pedagógicos para fortalecer la gestión educativa de jardín infantil, Andy Panda. Colombia: Universidad libre.
- ❖ Ponce (2005) citado por Martínez, G. y Guevara, A. (2015). El desempeño profesional pedagógico del tutor del docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad. Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
- ❖ Sánchez y Reyes (2002). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- ❖ Vásquez, F. – Compilador/a o Editor/a (2010). Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto. Colombia: Universidad de la Salle.
- ❖ Zabalza (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional. España: Narcea.

APÉNDICES

Apéndice A

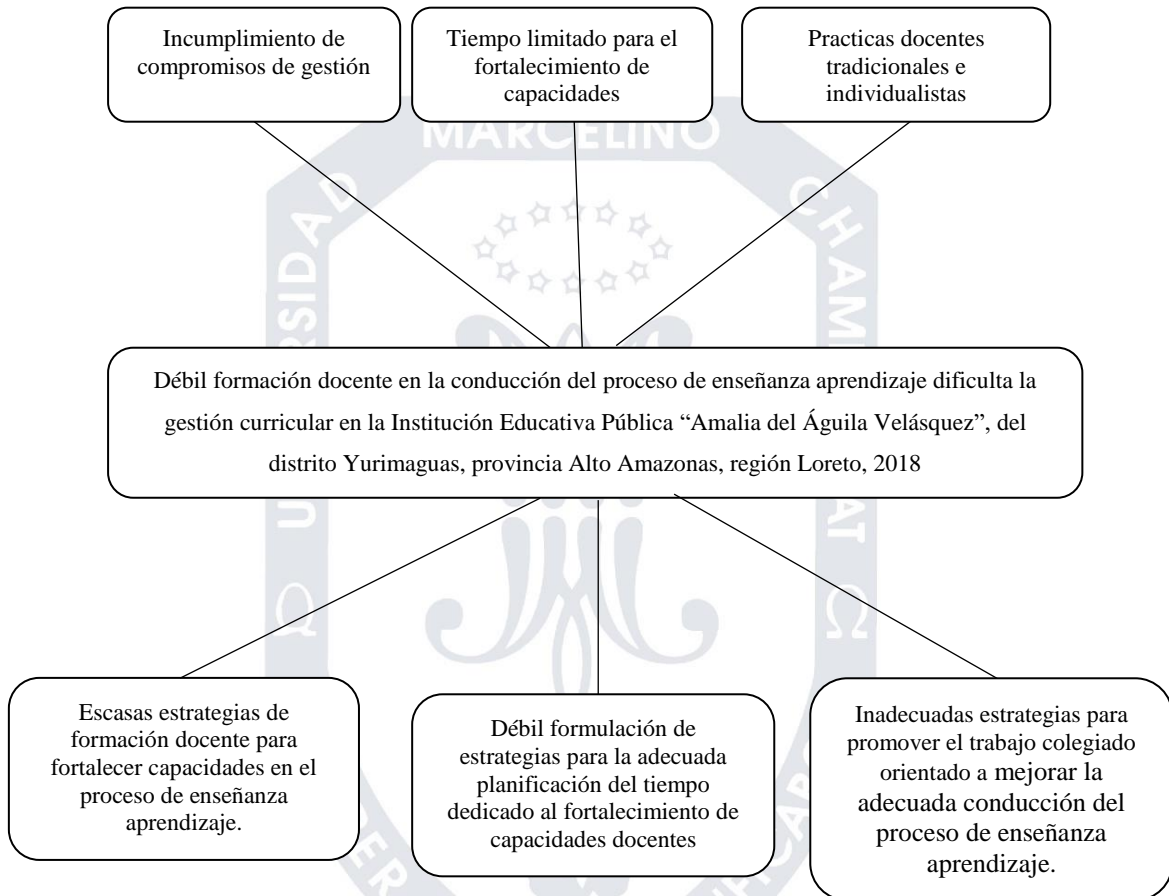
Matriz de consistencia

Título del Plan de Acción: Plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivos específicos	Método
Débil formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje dificulta la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.	¿De qué manera la eficiente formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje fortalece la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018?	Propuesta de un plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.	Diseñar un plan de formación docente en la conducción del proceso de enseñanza para fortalecer la gestión curricular en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.	<p>OE1. Proponer estrategias de formación docente para fortalecer capacidades en el proceso de enseñanza aprendizaje.</p> <p>OE2. Formular estrategias para la adecuada planificación del tiempo dedicado al fortalecimiento de capacidades docentes.</p> <p>OE3. Plantear estrategias para promover el trabajo colegiado orientado a mejorar la adecuada conducción del proceso de enseñanza aprendizaje.</p>	<p>Aplicada – cualitativa</p> <p>Enfoque: investigación cualitativa.</p> <p>Tipo: aplicada.</p> <p>Diseño: investigación acción participativa.</p> <p>Técnicas: entrevista semiestructurada.</p> <p>Instrumentos: guía de entrevista.</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: establecimiento de categorías y subcategorías a partir de la entrevista.</p>

Apéndice B

Árbol de problemas



Apéndice C

Árbol de objetivos



Apéndice D

Instrumentos

GUÍA DE ENTREVISTA

Estimado (a) Docente:

La presente entrevista es trabajo de investigación de Plan de Acción que el subdirector Edgar Ladislao Orbe Panduro viene realizando a los docentes del nivel primaria, con la finalidad de recopilar información referente a una propuesta de un plan institucional de formación docente para desarrollar desempeños de conducción del proceso de enseñanza de los docentes en la Institución Educativa Pública “Amalia del Águila Velásquez”, del distrito Yurimaguas, provincia Alto Amazonas, región Loreto, 2018.

Agradezco anticipadamente tu valioso aporte. Ahora, responde las interrogantes de manera sincera, objetiva y crítica.

CATEGORIA 1. ESTRATEGIAS DE FORMACIÓN DOCENTE

1. ¿Es necesario que el docente sea fortalecido en sus capacidades de conducción del proceso de enseñanza aprendizaje? ¿Por qué?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ¿De qué manera influye la formación docente en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje? Explica.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

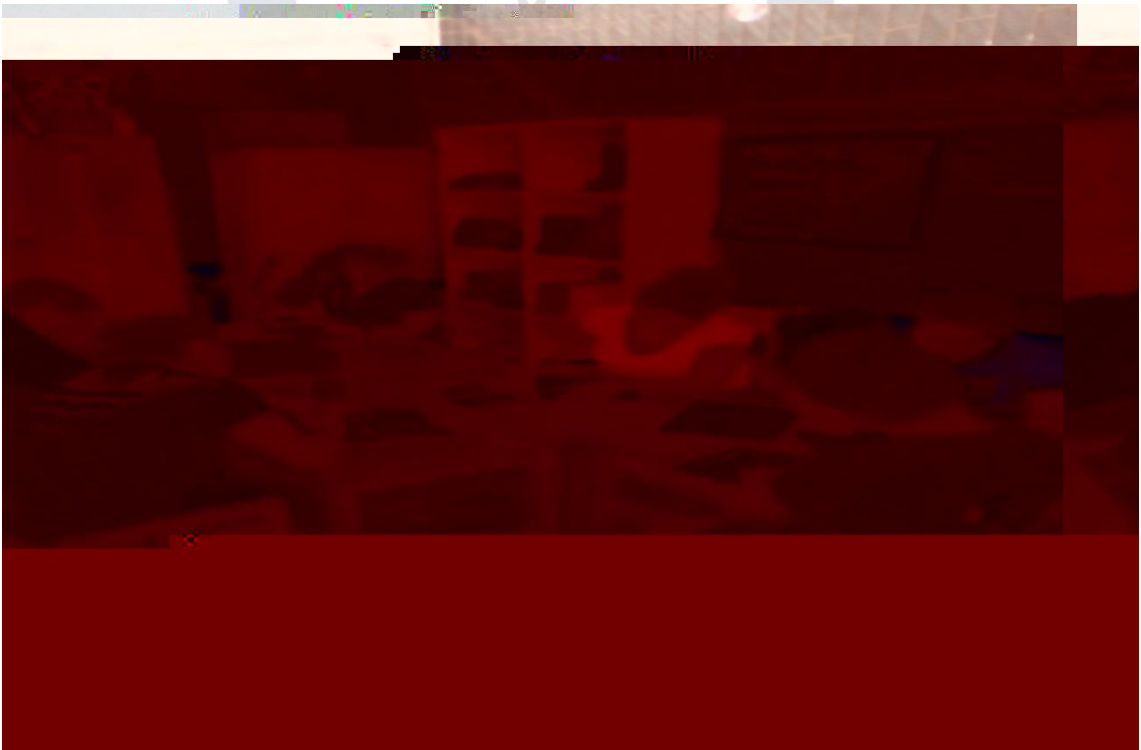
Apéndice E

Evidencias de las acciones realizadas

PROFESORES RESPONDIENDO LA GUÍA DE ENTREVISTA



PROFESORES RESPONDIENDO PREGUNTAS ESTRUCTURADAS



DESARROLLANDO CAPACIDADES DE PLANIFICACIÓN CURRICULAR

