



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

PLAN DE FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DOCENTES EN LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN CURRICULAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 62032-“ARSENIO SANTILLÁN PEÑA” DE SAN LORENZO, DISTRITO BARRANCA, PROVINCIA DATEM DEL MARAÑÓN, REGIÓN LORETO, 2018

AUTOR: Huston Cunayape Apuela

ASESOR: José Wilson Cabrera Arteaga

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

Región Loreto- Sede: San Lorenzo - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Marcelino Champagnat por haberme dado la oportunidad de realizar mi trabajo académico de mi Plan de Acción y así optar el título de segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico.

Un agradecimiento muy especial a mi asesor José Wilson, CABRERA ARTEAGA, por su ayuda y orientación que me brinda en el desarrollo de mi Plan de Acción.

Deseo expresar en estas líneas mi inmensa gratitud a mi esposa Raquel y a mis hijos Jhon, Leodan y Jimena, que de una u otra forma con su aliento, paciencia y sabiduría supieron alentarme para seguir en el desarrollo de mi formación profesional.

A Dios por su bondad y por darme la Fortaleza para lograr este objetivo.

INDICE

Resumen	
Presentación	
	Pág.
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema	9
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	13
1.3 Formulación del problema.....	21
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	23
1.5 Justificación.....	26
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores.	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	28
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	28
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	31
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	33
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación.....	38
3.2 Diseño de investigación.....	39
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción.....	41
4.1.1 Objetivos.....	42
4.1.2 Participantes.....	42
4.1.3 Acciones.....	43
4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	46
4.1.5 Recursos humanos y materiales.....	47

4.1.6 Presupuesto.....	48
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	50
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación.....	54
4.4 Validación de la propuesta.....	57
4.4.1 Resultados de validación.....	57
Referencias	59
Apéndices	60
Matriz de consistencia.....	60
Árbol de problemas.....	61
Árbol de Objetivos.....	62
Instrumentos.....	63
Evidencias de las acciones realizadas.....	66

RESUMEN

El presente Plan de Acción como trabajo académico tiene por finalidad fortalecer la gestión escolar y por consiguiente la mejora de la práctica pedagógica, la identificación del problema se realizó a partir del diagnóstico, denominado: Débil formación continua para el fortalecimiento de capacidades pedagógicas a los docentes de la Institución Educativa, por lo que concluimos en el objetivo general, diseñar un plan de formación continua para el fortalecimiento de las capacidades docentes para mejorar la gestión curricular de la Institución Educativa Pública Integrado N° 62032 “Arsenio Santillán Peña” del distrito de Barranca – Provincia Datem del Maraón, y está dirigido a los cuatro docentes del nivel inicial, 29 docentes del nivel primaria y los 18 docentes del nivel secundaria.

Como metodología de trabajo se utilizó la investigación de la acción participativa, así mismo se utilizó como técnica e instrumento de recojo de información la guía de entrevista, la misma que estuvo estructurado por un conjunto de preguntas relacionadas a las variables de la medición, que permitió recoger información relevante respecto a las necesidades formativas de los docentes determinando un conjunto de acciones que nos permitan implementar y evaluar el proceso del desempeño docente en el aula, por lo que se ha planteado la alternativa de solución: **“Propuesta de un plan de formación continua a las capacidades docentes para fortalecer la gestión curricular de la Institución Educativa”**

Este plan de acción, también se ha propuesto fortalecer las capacidades pedagógicas en los docentes, a través de un adecuado trabajo colegiado y por consiguiente

utilizando espacios extracurriculares en la ejecución de las acciones formativas, proponiendo alternativas de soluciones coherentes y aplicables.

PALABRAS CLAVES: *Capacidades, continua, colegiado, formación, pedagógica.*



PRESENTACIÓN

El presente trabajo Académico titulado: **“Propuesta de un plan de formación continua al fortalecimiento de las capacidades docentes para mejorar la gestión curricular de la Institución Educativa Publica Integrado N° 62032, del distrito de Barranca – Provincia del Datem del Maraón”**, tiene como propósito de fortalecer la gestión curricular para el logro de los objetivos y las metas de la Institución Educativa, así mismo promover la reflexión de los docentes sobre la práctica de su desempeño en el aula, autoevaluarse y plantearse metas de desarrollo profesional necesarios, para mejorar los logros de aprendizajes en los estudiantes, también nos sirve como un referente para comprender la débil formación continua de fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes situación problemática que se evidencian en la **IEPI N° 62032-“ARCENIO SANTILLÁN PEÑA”**, de la **ciudad de San Lorenzo**.

El Plan de Acción, como una propuesta de formación continua es para fortalecer las capacidades pedagógicas en los docentes, por ello se ha utilizado las técnicas que corresponden a la aplicación del manejo de los instrumentos que se emplearán para recoger datos como la entrevista, así como el guion de la entrevista semiestructurada, aplicada a los participantes que intervienen en el desarrollo de la propuesta.

El Plan de Acción está estructurado de cuatro capítulos que establece los contenidos que se desarrollan en el presente trabajo, por lo que detallaremos a continuación:

En el capítulo I, trata de la identificación del problema, que abarcan los temas de la contextualización, el diagnóstico, la descripción general de la situación problemática, el enunciado y la justificación.

En el capítulo II, se describen los referentes conceptuales y experiencias anteriores, que trata sobre los antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema, nacionales e internacionales y los referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.

En el capítulo III, se refiere sobre el método, que abarca el tipo y el diseño de investigación.

En el capítulo IV, se describe sobre la propuesta del Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación, así mismo trata sobre los objetivos del plan, los participantes, las acciones que se desarrollará, así como las técnicas e instrumentos que se utilizará, los recursos humanos y materiales, se resalta el presupuesto que se considera en el plan, de la misma forma se describen las matrices de planificación, monitoreo y evaluación, así como la validación de la propuesta.

Esperamos que el presente plan que es una propuesta de formación continua para fortalecer las capacidades pedagógicas en los docentes, se entienda como una alternativa de solución y sirva de ayuda a nuestros estudiantes, docentes y a la comunidad en general.

Se considera que a partir de la propuesta, surgirán nuevas aspiraciones y expectativas en los docentes de la institución, desafiantes y abiertos al cambio.

Te invitamos a leer y a incluirte en la propuesta; toda acción sin la reflexión es ciega, rutinaria, de manera similar la reflexión sin la acción carece de significado.

CAPÍTULO I IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa Pública Integrado N° 62032-“ARCENIO SANTILLÁN PEÑA”, se ubica en la calle Amazonas N° 458 de la ciudad de San Lorenzo, que pertenece al distrito de Barranca, Provincia “DATEM DEL MARAÑON”, Región Loreto.

El local de la Institución Educativa es propio y de material noble, Actualmente la infraestructura institucional cuenta con modernas aulas con el fin de garantizar la seguridad y comodidad en nuestros estudiantes, además contamos con los servicios básicos de agua y desagüe, energía eléctrica e internet que se encuentra al servicio de la comunidad educativa, consta con los siguientes ambientes, el módulo 1 que funciona con el nivel secundaria es de dos pisos con 10 aulas, laboratorio, sala de computo, auditorio, sala sicopedagógico y servicios higiénicos de varones y mujeres en cada piso, el módulo 2 y 3 también son de dos pisos, la misma que viene funcionando con el nivel primaria, contamos con 26 aulas, sala de computo, auditorio, ambientes de materiales de educación física y servicios higiénicos en ambos módulos, y el módulo 4 viene funcionando con los ambientes administrativos, dirección, subdirección, secretaría, sala de profesores, servicios higiénicos, sala de innovación tecnológica-AIP, y biblioteca.

Actualmente, la Institución Educativa brinda el servicio educativo en los niveles de inicial, primaria y secundaria, de tipo de gestión pública, bajo la modalidad de EBR, cuenta con 106 estudiantes en el nivel inicial en los años 3, 4 y 5, en el nivel primaria con 650 estudiantes del 1er al 6to grado y en el nivel secundaria con 301 estudiantes

desde el 1er al 5to año, así mismo se cuenta con 70 trabajadores entre docentes y administrativos con especialidad según corresponda en cada uno de los niveles, de la misma manera el personal administrativo se encuentra organizado de acuerdo a las necesidades de los niveles, en cuanto al personal directivo se cuenta con un director designado, subdirector y una coordinación académica en el nivel secundaria. Asimismo, la Institución Educativa está organizada con una estructura lineal y que se realiza un trabajo democrático y colaborativo, enmarcado con los principales documentos de gestión: PEI, PAT, RI, PGRD, P.TUTORIAL, etc., la cual se ejecuta en estrecha coordinación y participación con los órganos directivos: APAFA, CONEI y las diferentes comisiones de trabajos de los programas de soporte que cuenta la institución.

La ciudad de San Lorenzo, que pertenece al distrito de Barranca, Provincia del Datem del Marañón, Región Loreto, lugar donde se encuentra asentada la institución educativa, cuenta con una población de 11 000 habitantes aproximadamente, territorio que tiene un gran potencial de riquezas: hidrobiológico por la misma presencia de grandes ríos, quebradas, lagos y cochas, por el inmenso bosque que presenta, cuenta con una gran cantidad de árboles maderables y otros, así mismo la población está compuesto de diferentes etnias indígenas, (siete pueblos), así como de pobladores foráneos que provienen de diferentes lugares del país, las principales actividades que se dedican son el comercio, agricultura artesanal y pequeñas crianzas de animales de corral, cabe indicar que hay una gran presencia de personas que se dedican a depredar los recursos maderables para obtener ganancias de manera irregular, por otro lado los padres de familia no apoyan con la educación de sus menores hijos, por la sencilla razón que en su mayoría son iletrados (analfabetos) y

con bajos recursos económicos, por lo que abandonan el hogar constantemente en busca de trabajos temporales y de alimentación, siendo estas actividades como la pesca, sembríos y cosechas, entre otros.

Es importante evidenciar que, en materia educativa analizaremos desde el Proyecto Educativo Nacional que nos propone reformar las instituciones educativas, que brinde una educación de calidad y así contar con la escuela que queremos, con resultados deseables a nivel de los aprendizajes de los estudiantes, para lograrlo el docente es el actor principal; tal como indica el objetivo estratégico 3 del mencionado documento: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia” (Proyecto educativo Nacional, 2007, p.16). Esta propuesta está visionado al 2021; a pesar de la propuesta concreta los resultados actuales de la mejora de los logros de aprendizajes en los estudiantes no se manifiestan con mejoras significativas, resultados que conocemos a través de la diferentes evaluaciones de la ECE a nivel nacional, entonces decimos que los docentes carecen de una adecuada preparación de su desempeño en el aula, para desempeñarse de manera eficiente en sus labores pedagógicas.

A nivel regional y local también se repite el mismo problema de los bajos resultados de los logros de aprendizajes de nuestros estudiantes, que se evidencian a través de los resultados de las evaluaciones de la ECE, que nos ubica en los últimos lugares a nivel del país, así mismo ratificando la carencia de una formación continua para mejorar el desempeño docente.

Este problema que se presenta en la IE, se encuentra dentro de uno de los procesos de gestión, ya que está enmarcado en la práctica pedagógica de nuestros docentes. Por otro lado también se encuentra relacionado con el primer compromiso de gestión

que viene a ser el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes. Así mismo responde a la primera competencia del Marco del Buen Desempeño Directivo que es “Conduce de manera participativa la planificación institucional sobre la base del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, y con orientación hacia el logro de las metas de aprendizaje”.

A la vez también responde al Dominio 2, Competencia 6, Desempeño 18 del Marco del Buen Desempeño Directivo que es “Orienta y promueve la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular a partir de los lineamientos del sistema curricular nacional y en articulación con la propuesta curricular regional”(MBDDir., 2015. Pág. 47) y la competencia 2 del Marco del buen desempeño docente que dice: “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”, (MBDD, 2014 pág. 33).

También se encuentra en la cuarta dimensión de Viviane Robinson que dice: “Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes”, se evidencia que “El líder pedagógico, participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo, a través de reflexiones sobre aspectos específicos de la enseñanza”, (Ril de Editores-2014; Liderazgo Escolar y Desarrollo Profesional de Docentes, según VIVIANE ROBINSON (2007, 2011) p. 10) ello implica reflexionar con los docentes sobre la planificación curricular, coordinar y revisar el Currículo Nacional con los profesores, acompañar a los docentes en su práctica en aula para la mejora de los resultados.

Finalmente, debemos mencionar que el problema identificado tiene que ver con la débil formación continua para el fortalecimiento de capacidades pedagógicas de los docentes la misma que afecta indirectamente la gestión del directivo quien presenta las siguientes fortalezas y oportunidades: generar espacios y estrategias para el trabajo colaborativo, que contribuyan a la mejora de la enseñanza y el clima escolar de la Institución Educativa, convencidos con la implementación de esta propuesta posibilitará generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

El presente Plan de Acción, se elaborará en el presente año 2018, se implementará en el año 2019 y se evaluará en el año 2020, la misma que proponemos dar las soluciones del problema expuesto y así mejorar la calidad educativa en la institución.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Las condiciones y situaciones de riesgo social y de salubridad, aunado a la necesidad de fuentes de trabajo en algunas familias, la desintegración familiar que se ha identificado en los padres de familia es un 40%, la instrucción incompleta con que cuentan y a escasez de recursos económicos para satisfacer las necesidades básicas de las familias influye de forma directa en los procesos educativos y son factores que inciden de manera determinante en el ánimo y disposición de los estudiantes y padres de familia para no incorporarse activamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje de una manera comprometida y organizada, poniéndolos a los estudiantes de esta zona en desventaja con sus pares de otras instituciones. Es decir el aprovechamiento escolar se ve afectado, puesto que la atención y esfuerzo del estudiante no está totalmente enfocado en su aprendizaje, provocando que los resultados que sus aprendizajes sean

desfavorables. El análisis de la información obtenida sobre los resultados de aprendizaje según las actas de evaluación de la eficiencia interna y el nivel de cumplimiento de los procesos básicos que se desarrollan en la institución educativa y principalmente de la ECE de los años anteriores, nos permite establecer las siguientes conclusiones: en los tres últimos años (2014 al 2016) no logramos resultados que puedan establecer un equilibrio en nivel satisfactorios de la ECE, los estudiantes de segundo grado en el área de comunicación obtuvieron los siguientes resultados 6.7%, 25.0 %, 19% respectivamente. En el área de matemática son más insatisfactorios ya que reporta 0% en los dos últimos años, evidenciando que la gestión del currículo en la institución no ha logrado vincular a los agentes educativos para asumir colectivamente su implementación, entendiendo al currículo como un conjunto de aprendizajes que deben convertirse en la oportunidad de contribuir a mejorar la sociedad y la vida de las personas, así mismo cuando observamos las **calificaciones** máximas obtenidas en cada nivel (“A” inicial, “AD” Primaria y 18 – 20 Secundaria), se observa una progresiva disminución, debido a que el nivel inicial obtiene en promedio, mayor número de calificaciones “A”, con respecto a los porcentajes de “AD”, obtenidos en el nivel primaria y este a su vez, es mayor al porcentaje de calificaciones, 18 – 20 obtenido en el nivel secundaria. **Estos resultados podrían obedecer** a las propias características de las edades de los estudiantes y al mayor apoyo que reciben de sus padres para el desarrollo de sus actividades en los primeros años de escolaridad. Sin embargo, dadas las amplias distancias entre estas calificaciones obtenidas por cada nivel, debería considerarse la implementación de estrategias que conlleven a reducir estas diferencias.

En cuanto a las áreas curriculares, en el nivel inicial, Ciencia y Ambiente la que obtiene mayores calificaciones “A” a diferencia de Personal Social que obtiene menor % de estas calificaciones. En cuanto al nivel primaria, Arte y Religión son las áreas mas que destacan. Contrariamente, Comunicación y Matemática obtienen menores calificaciones óptimas. Situación similar se presenta en el nivel secundaria, donde las áreas de Educación Física y Persona, Educación Religiosa y Formación Ciudadana y Civica, obtienen mayores calificaciones (18 – 20), muy distantes de Comunicación, CTA y Matemáticas que optienen menores porcentajes de estas calificaciones. De manera inversa, en estas tres últimas áreas mencionadas, obtienen el mayor número de calificaciones 11 – 13. En este sentido, resulta necesario los procesos pedagógicos sean fortalecidos de manera diferenciada para efectos de lograr mejores resultados, así como también generar condiciones para un trabajo colegiado efectivo.

Con respecto a la **Evaluación Censal del Nivel Primaria**, en Lectura se obtienen aceptables resultados al no registrar, durante estos tres años, ningún estudiante en el nivel de inicio. Sin embargo, en matemática los resultados no son del todo favorables debido a que se tiene una diferencia considerable entre los resultados obtenidos en el 2015 y el 2016. En estos casos los resultados deberían ser ascendentes y no fluctuantes. En el caso de secundaria a pesar que en lectura los % son favorables, se debe trabajar de manera personalizada con los estudiantes que se encuentran en el nivel inicio y proceso. Del mismo modo con los resultados de matemática, teniendo en cuenta que el número de estudiantes en inicio y proceso es mayor. **Para revertir estas tendencias se debe considerar el enfoque de competencias al que responden las evaluaciones**, a fin de que los docentes desarrollen sus procesos pedagógicos y ejerciten sus evaluaciones orientados a generar la familiaridad de los estudiantes con

estas mediciones nacionales, además de desarrollar estrategias de fortalecimiento de aprendizaje con los estudiantes.

Con respecto a los **indicadores de eficiencia interna**, el comportamiento de la matrícula en estos tres años muestra un ritmo fluctuante de la cifra, en el 2016, 33 estudiantes menos que en el 2015, mientras que en el 2017 se incrementaron en 16 los estudiantes matriculados.

En este contexto se diagnosticó la problemática institucional partiendo del análisis crítico reflexivo de nuestra práctica directiva, luego socializada mediante reuniones con docentes se procedió a la elaboración del árbol de problemas y teniendo en cuenta que la gestión escolar supone desarrollar estrategias de liderazgo que permitan al director abordar una gestión comprometida con la calidad y equidad, identificamos que el problema priorizado es la **débil formación continua para el fortalecimiento de capacidades docentes para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa**, en el proceso se ha identificado causas que limitan la gestión, entre ellas; **débil estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico**, la visión de la profesión docente en la que se basa el Marco de Buen Desempeño Docente, reconoce a la docencia como un quehacer complejo, su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. (MBDD, 2014 pp.15 y 16).

La capacitación constante permite a los docentes estar actualizados y preparados para enfrentar los retos y desafíos actuales en un 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 los aprendizajes significativos en los y las estudiantes.

Asimismo la **escasa estrategias para un adecuado trabajo colegiado**, viene perjudicando el desarrollo de capacidades de liderazgo entre docentes, orientando a una gestión centrada en el director, aspecto que viene generando inseguridad para compartir experiencias, inadecuadas relaciones comunicativas interpersonales entre los docentes, a un actuar del docente siempre a la defensiva y con dificultades para consensuar. Avendaño (2014) en su investigación “Gestión curricular como proceso de mejora mediante el trabajo colaborativo y colegiado” cita a López (2007), para indicar que los equipos directivos deben fomentar el trabajo colegiado y establecer proyectos educativos en que se vean involucrados el colectivo docente. Pg. 31. En esa misma línea Rodríguez (2012, p.17), cita a Damiani (2008), quien indica que la colaboración implica el trabajo en conjunto, el apoyo entre los miembros de un grupo, la negociación de objetivos comunes, el establecimiento de relaciones no jerárquicas, el liderazgo compartido, la confianza mutua y la responsabilidad conjunta de las acciones.

Otro factor que dificulta la gestión curricular, es la **débil planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas, es así que el uso efectivo del tiempo**, es un indicador relevante para valorar el uso óptimo del tiempo escolar, sabiendo que los estudiantes se encuentran involucrados en actividades desarrolladoras de aprendizajes significativos. Por ello la organización y el uso óptimo del tiempo

escolar, es un asunto ético-moral, en la medida que se valore el tiempo disponible como una oportunidad para contribuir al desarrollo humano integral de nuestros estudiantes. (**RUTAS DE APRENDIZAJES, 2013, Fascículo para la gestión de los aprendizajes en la IE, pág. 42 y 67**).

Así mismo el uso efectivo del tiempo tiene que ser una exigencia para la comunidad educativa y organizarla para aprovechar a lo máximo en los aprendizajes de los estudiantes, sin que esto indique que debe de estar ajeno a las necesidades e intereses de los estudiantes como: el descanso, la recreación, etc. Por otro lado sobre la influencia motivacional, Raczynski y Muñoz (2005), en el mismo estudio de Cancino y Vera, señalan que los buenos resultados educativos en escuelas en sectores de pobreza muestran que los directores son “altamente motivadores, que constantemente instan a los profesores a trabajar duro en pos de los objetivos de la escuela; en este sentido, son directores que apuestan y actúan para lograr un mayor involucramiento de sus docentes, a través refuerzos positivos y de un reconocimiento permanente de su trabajo”. (p.28)

Otro aspecto importante en el diagnóstico lo constituye **la percepción de los docentes sobre el funcionamiento de la institución educativa**. En este sentido, respecto a los **procesos de dirección**, se observa, tanto en la opinión grupal como en la individual de los docentes, que se considera como fortaleza que en el colegio existe una práctica permanente de sistematización periódica de los resultados de aprendizajes y de gestión escolar lo que debería conllevar a la implementación de estrategias de mejora continua.

Por otro lado también respecto del diagnóstico recogido, podemos mencionar: que los docentes, también vienen presentando diferentes debilidades en su desempeño

pedagógico como: la poca participación en los distintos procesos de formulación de los instrumentos de gestión escolar, la aplicación de inadecuadas estrategias metodológicas, escasa conciencia en el uso efectivo del tiempo para los aprendizajes, inexistente trabajo colegiado para planificar sus sesiones, en tal sentido redundado la problemática que afecta los logros de aprendizajes de los estudiantes y la calidad educativa en la institución.

Asimismo, el personal consultado, en su mayoría, establecen como fortaleza la forma como vienen efectuando la práctica pedagógica en el aula, así como aquellos procesos relacionados a la gestión de las condiciones para el aprendizaje, no obstante se deben priorizar estrategias para fortalecer el trabajo de coordinación entre docentes y el trabajo colegiado, el acompañamiento integral al estudiante, la implementación de acciones permanentes de monitoreo y acompañamiento pedagógico y promover espacios y mecanismos de participación para estudiantes y padres de familia a fin de gestionar una mejor convivencia escolar en favor de mejores aprendizajes y el desarrollo pleno de las capacidades y competencias de los estudiantes.

Para poder determinar este problema y con el fin de comprender y analizar la situación problemática se ha recurrido a la técnica de la entrevista y se ha realizado un guion de entrevista el cual se seleccionó la muestra mediante la técnica del azar y se aplicó a 4 docentes del nivel inicial, 10 docentes en el nivel primaria y 5 docentes en el nivel secundaria, obteniendo los siguientes resultados: los docentes entrevistados reconocen que es importante empoderarse del currículo nacional de la educación básica, pero que la gestión no está dando la oportunidad para tal fin, así mismo reconocen que es importante organizarse para enfrentar dicha dificultad por lo que la gestión propone desarrollar jornadas reflexivas en horas extracurriculares,

por otro lado se considera necesario que el directivo fortalezca el rol docente para cumplir con su compromiso de gestión escolar, ya que es importante el apoyo pedagógico para mejorar la práctica docente y por consiguiente mejorar los logros de aprendizajes en los estudiantes.

En relación con el entorno de la IE se han identificado posibles focos de infección por la presencia de basura que genera el mercado de comidas cercano a la IE.

Nuestro Centro Educativo, es una institución que no se encuentra al margen de los cambios que se vienen produciendo en los diferentes aspectos: económico, político, social, cultural, religioso tecnológico y educativo, todo ello como producto de la globalización.

Para profundizar el conocimiento del problema, se implementó el diagnóstico, a partir de la entrevista, aplicada a través de un guion de entrevista a profundidad a la docente de la institución educativa, quien conforma la muestra. Luego del procesamiento de la información y el análisis e interpretación de los datos, se llegó a las siguientes conclusiones:

- a. Si bien es cierto que los docente de la I.E. reconoce que existen procedimientos y prácticas para realizar la planificación curricular, este es muy restringido, pues si revisamos el sustento teórico, la planificación curricular es un proceso que comprende en prevenir acciones que se deben realizar en las instituciones educativas, porque el propósito es vivir, construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables para los estudiantes (Minedu CPC pág. 3)
- b. Frente a la necesidad de contar con la planificación curricular, elaborada con la participación de los actores educativos, por lo que se hace necesario que la I.E. cuente con un PCI actualizado y acorde a las necesidades de aprendizaje

de los estudiantes, porque permitirá elaborar la planificación anual, las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje, donde se considere todas las competencias y enfoques transversales que están dentro del currículo nacional, lo que cabe indicar que debe guardar una estrecha relación con las situaciones significativas para los estudiantes permitiéndoles adquirir competencias a través de la interacción de las capacidades. (Minedu CPC pág. 4)

- c. Si bien es cierto se reconoce que la adecuación curricular, es muy restringido, pues si revisamos el sustento teórico, la adecuación curricular tiene que responder a la diversidad de los estudiantes que están en áreas rurales que tenga en cuenta la edad, género, intereses, necesidades y demandas del entorno escolar donde el propósito es construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables para los estudiantes. (Minedu CN pág. 189)

Por último, esta situación problemática identificada como la débil formación continua para el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes, viene afectando la gestión institucional y debe ser enfrentada a nivel de la comunidad educativa.

1.3 Formulación del problema.

Analizada la situación problemática como la débil formación continua para el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes, se espera que genere espacios y estrategias para el trabajo colaborativo, que contribuyan a la mejora de la enseñanza y el clima escolar y en consecuencia posibilite generar los cambios en la institución educativa.

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 decir identificar las causas y que es lo que esto está ocasionando, es decir los efectos o 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.

Es por ello que resaltamos las siguientes causas y las describiremos para tomar conciencia de la realidad educativa:

La primera causa, tiene que ver con la débil estrategia de formación continua para promover en los docentes el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas, la misma que se encuentra asociada al proceso de gestión curricular, esta causa es debido a la ausencia de estrategias de empoderamiento del currículo nacional; trayendo como consecuencia prácticas pedagógicas tradicionales y bajos logros de aprendizajes.

La segunda causa, está referida a las escasas estrategias para un adecuado trabajo colegiado, la cual también se encuentra dentro de la gestión curricular, se debe a la ausencia de desarrollar estrategias de un trabajo colegiado responsable y oportuna, esta causa trae como consecuencia limitado dominio de los procesos pedagógicos y didácticos.

Por consiguiente la tercera causa analizada está referida a la débil planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas, que se encuentra relacionada con el tercer compromiso de gestión escolar, “Cumplimiento de la calendarización planificada por la institución educativa” esto es debido a un débil compromiso de la práctica docente, trayendo como consecuencia el incumplimiento de las actividades pedagógicas de los docentes y de gestión escolar.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia el fortalecimiento de capacidades pedagógicas en los docentes mediante la propuesta de un plan de formación continua, así mismo estas fortaleza y oportunidades deben generar espacios y estrategias para el trabajo colaborativo, que contribuyan a la mejora de la enseñanza y el clima escolar, convencidos con esta implementación la propuesta posibilitará generar los cambios que esperamos que contribuyan al logro de los aprendizajes en nuestros estudiantes.

1.4 Planteamiento de la alternativa de solución.

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada de la débil formación continua al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes para mejorar la gestión curricular de la Institución Educativa, en tal sentido se ha determinado como alternativa más pertinente y viable desarrollar un plan de formación continua para fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes, lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N° 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Débil estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico.	Proponer estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico	Gestión curricular	<p>Adecuadas condiciones para conformar y desarrollar las comunidades profesionales de aprendizaje.</p> <p>1.1. Conformación de equipos.</p> <p>1.2. Elaboración de planes para los equipos.</p> <p>1.3. Reunión para delegar responsabilidades y establecer el cronograma de actividades.</p>
Escaza estrategias para un adecuado trabajo colegiado	Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado	Gestión curricular	<p>Adecuada condiciones para establecer la relación entre los diferentes tipos de planificación curricular.</p> <p>2.1. Taller para fortalecer el conocimiento del currículo nacional.</p> <p>2.2. Jornadas de reflexión para el diseño de los diferentes tipos de programaciones curriculares.</p> <p>2.3. Fortalecimiento y actualizaciones de la formación continua en los docentes.</p>
Débil planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.	Proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.	Gestión curricular	<p>Adecuada distribución de roles y funciones.</p> <p>3.1. Replantear la distribución de roles y funciones del personal directivo.</p> <p>3.2. Establecer horarios y cronograma de reuniones.</p> <p>3.3. Negociación con la comunidad educativa para adecuar los horarios extracurriculares para la implementación de aspectos pedagógicos.</p>

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, percibidos 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 identificado” (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.

Por esta razón la alternativa más pertinente y viable es una propuesta de un plan de formación continua al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa Pública Integrado N° 62032-“Arsenio Santillán Peña” de la ciudad de San Lorenzo, la misma que estará conformado por diversas estrategias como la implementación de GIAS, y CPA, estas estrategias se desarrollarán de la siguiente manera: para la primera causa se implementará un GIA con el fin de lograr el objetivo que es proponer estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico de nuestros docentes. Para la segunda causa se propondrá estrategias para un adecuado trabajo colegiado, con el objetivo de empoderar el CNEB, en los docentes de la institución educativa, de la misma manera con la tercera causa se implementará con GIAS, con el fin de lograr el objetivo de proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas y mejorar el acompañamiento pedagógico a la práctica docente.

Con este plan de mejora de formación continua se busca solucionar la problemática que afecta a la institución educativa y por ende lograr mejores aprendizajes en nuestros estudiantes.

En consecuencia el propósito es de involucrar a toda la comunidad educativa, que la participación sea de forma abierta y democrática, conscientes que el fin es de mejorar la calidad educativa en la institución.

También consideramos de suma importancia la sensibilización permanente de la comunidad educativa, para asegurar y dar consistencia en el desarrollo de la propuesta planteada.

1.5 Justificación

Justificación Práctica: El presente plan de acción se justifica porque ayudará a mejorar la problemática que afecta grandemente a nuestra institución educativa lo cual redundará en los mejores aprendizajes de nuestros estudiantes así poder cumplir el perfil de egreso que tanto anhelamos, por otro lado nos ayudará a comprender y analizar la situación real de las alternativas de solución a fin de enfrentar la dificultad pedagógica con estrategias pertinentes y coherentes para mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes, ya que es función de la gestión, mejorar los aprendizajes de nuestros estudiantes por que ellos son la razón de ser de la escuela.

La aplicación del Plan de Acción, debe generar cambios en la cultura organizacional, en los estilos de enseñanza aprendizajes, así como, un dominio de los aspectos generales y específicos del currículo, redundando en la mejora de la calidad de la enseñanza aprendizaje en la institución educativa.

Justificación metodológica: El presente Plan de Acción como corresponde, pretende dar respuesta a una problemática específica a través de un conjunto de actividades que serán validadas en la práctica misma, generando la posibilidad de rectificación hasta su validación respectiva.

El Plan de Acción como una propuesta de formación continua al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes, tendrá una estrecha relación con el liderazgo del directivo para direccionar y desplegar estrategias y objetivos del plan, así generar la satisfacción de los estudiantes y la convivencia entre las familias y la comunidad.

“En tal sentido, también se justifica porque está relacionada nuestra propuesta con los compromisos de gestión escolar, siendo estos compromisos como las prácticas que los líderes pedagógicos deben trabajar en las instituciones educativas para generar condiciones y lograr mejores aprendizajes. Se deben desarrollar al interior de las instituciones educativas y apuntan a un progreso anual de los resultados de aprendizaje; con estudiantes que concluyan de manera oportuna y permanezcan en el sistema educativo. Para ello es importante el cumplimiento de la calendarización, el acompañamiento a la práctica pedagógica, la gestión de la convivencia y una planificación anual (PAT) y estratégica (PEI)”, (compromisos de gestión escolar-MINEDU, 2015, p. 12)

Justificación social: Este plan de acción tendrá un gran impacto en nuestra comunidad educativa ya que mejorará el aprendizaje de nuestros estudiantes y la satisfacción de los padres será mucho mejor y favorable acercándose más al que hacer

educativo y por ende nuestros docentes se encontrarán a la vanguardia de la educación.



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 como internacional.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Los antecedentes que presentamos a continuación han sido extraídos de los siguientes repositorios de la: UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN DE PORRES y la UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT.

❖ Según el autor: Palomino, (2012), con la Tesis titulado “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres y utilizando el diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 345 estudiantes, ha utilizado como instrumento la escala tipo likert, las misma que ha llegado a las siguientes conclusiones:

1) Existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje de los estudiantes de Estudios Generales de la USMP. Es decir mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes.

2) Grado de dominio de los contenidos que imparte, la calidad de su comunicación verbal y no verbal, la contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas, la capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica, influye significativamente en el aprendizaje de los estudiantes. Pues los resultados de “Capacidades pedagógicas” y el “Aprendizaje de los estudiantes” la correlación es positiva y moderada ($r_s=0.395$; $p=0.038$).

3) Existe relación entre la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones del desempeño docente y el aprendizaje de las competencias, es decir en la medida que el docente elabore sus estrategias didácticas adecuadamente y asuma su rol en el proceso de aprendizaje del conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis, evaluación (valoración), está garantizando con un excelente rendimiento académico del joven universitario de los estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres.

En concordancia a lo descrito, podemos mencionar que la relación del desempeño docente en el aula, dominio del contenido de las áreas, la calidad de la comunicación, acompañado de la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, favorece en el aprendizaje de los estudiantes, la misma que justifica la tesis de estudio del repositorio a nivel nacional.

❖ Por otro lado, según la autora: Olmedo, (2015) con la Tesis titulado “LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL LICEO SALVADOREÑO y utilizando el diseño descriptivo transaccional o trasversal, con una muestra de 4 directivos, 85 docentes y 2045 estudiantes, donde ha utilizado como instrumento tres cuestionarios estructurados dirigidos a la población objeto de estudio, las misma que ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. Conclusiones generales sobre las relaciones de la gestión directiva y el desempeño docente.

La relación sobre la gestión, desde el punto de vista directivo se considera positiva moderada, desde la percepción docente se considera débil y de igual forma del sector estudiantes, se considera débil. Lo que se concluye que existe una relación positiva débil entre la gestión y el desempeño docente y que los directivos podrían considerar las debilidades para elaborar su plan de mejora y convertir el Liceo Salvadoreño en una institución más dinámica, que toma en cuenta las oportunidades y aprovecha las debilidades para fortalecer las dimensiones consideradas en este estudio.

2. Conclusiones sobre las relaciones entre las diferentes dimensiones de cada variable.

Entre la dimensión pedagógica y la dimensión profesional de los docentes se encontró una relación positiva moderada coincidiendo los directivos y los estudiantes en presentar una relación mayor.

En primer lugar, en la dimensión pedagógica de la gestión directiva del Liceo Salvadoreño se determina que los directivos poseen un buen desempeño en sus funciones, especialmente en los mecanismos que utilizan para motivar a los docentes a su cargo y la gestión que realizan para promover el desarrollo profesional docente.

Se concluye que existe una relación positiva débil entre la dimensión pedagógica de la gestión directiva y la dimensión social detectando como fortalezas en esta influencia que la gestión pedagógica de los directivos provoca una buena participación de los docentes en actividades programadas por la dirección y un aspecto a potenciar sería aumentar el nivel de compromiso de los maestros hacia el trabajo y el buen trato hacia los estudiantes.

3. Conclusiones sobre las características de liderazgo identificadas en el equipo directivo.

El liderazgo del equipo directivo, tiene sus fortalezas en el clima organizacional, en la organización de actividades y en mantener buenas relaciones humanas entre los sectores, lo que indica que prevalecen características de los modelos tradicionales de liderazgo como el autoritario de Lewin, el educativo y humanista de Sergiovanni. Entre las características del liderazgo identificadas en el equipo directivo se encontraron las de promoción de trabajo cooperativo, considerada una fortaleza en grupos diversos y de un número considerable de docentes y la característica de transmitir confianza a los maestros al momento de organizar y ejecutar actividades en la que la responsabilidad del docente es primordial.

Se concluye como aporte que las relaciones de la gestión directiva y el desempeño docente es positivo pero muy débil, la misma que tiene que ser superado, de la misma manera las relaciones de las dimensiones: pedagógicas y la profesional de los docentes se encuentra en una relación positiva moderada la misma que se debe mejorar con una relación mayor, estas relaciones nos permite identificar la importancia para los aprendizajes de los estudiantes y fortalece en la contribución de nuestro plan de mejora.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Como antecedentes internacionales de estudio, relacionado a nuestra problemática se ha logrado identificar los estudios de los repositorios: **Universidad RAFAEL LANDÍVAR** de Guatemala y la **Universidad PEDAGÓGICA NACIONAL FRANCISCO MORAZÁN**, de Honduras.

❖ Según la autora: **ROBLES**, (2014), con su trabajo presentado al Consejo de la Facultad de Humanidades de la **Universidad RAFAEL LANDÍVAR**, titulado **“Plan de Mejoramiento del Aprendizaje y Logro de Competencias”**, utilizando el diseño de investigación de tipo descriptivo, trabajando con una muestra como sujetos de estudio 50 docentes, 5 directores (as), de los centros educativos del ciclo básico del sector oficial Distrito Escolar 090105 de la zona 3, del municipio de Quetzaltenango, ha utilizado como instrumento de investigación dos boletas de entrevista conformada por 11 preguntas para cada uno de los 47 docentes y los 5 directores, obteniendo las siguientes conclusiones:

✓ En la investigación se evidencia que los docentes no aplican inmediatamente después de finalizadas las actividades de evaluación el plan de mejoramiento del aprendizaje, sino hasta finalizar la unidad o el bimestre.

✓ De acuerdo a la estadística los docentes en servicio no aplican las actividades de mejoramiento de aprendizaje en el momento oportuno, esta situación afecta en el proceso de formación del estudiante, para que pueda alcanzar las competencias deseadas y enfrentar los retos de la vida diaria.

✓ El estudio revela que los docentes no interpretan correctamente el significado del plan de mejoramiento del aprendizaje como lo contempla la ley, afirman que lo utilizan para mejorar la nota, dándole poca importancia al aprendizaje.

✓ Los docentes no verifican el logro de las competencias, dejan claro que no comprueban si el estudiante alcanzó el dominio del conocimiento o habilidad.

Concluimos que es de suma importancia mejorar la práctica docente en el aula y en consecuencia tener dominio de los contenidos y competencias de las áreas curriculares, con el fin de mejorar el logro de los aprendizajes en nuestros estudiantes.

❖ Por otro lado la autora: DEL CID, 2010, con la Tesis titulado: “La Formación Docente y la Calidad de Educación en los Centros Educativos Bilingües del Municipio de el Progreso Departamento de Yoro, utilizando el diseño de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de tres centros educativos bilingües y 47 docentes, llegando a las siguientes conclusiones:

1. La observación de clases, como recurso metodológico del estudio, evidencio su importancia ya que corroboro, casi siempre, lo expresado por los docentes encuestados.

2. Teóricamente, la edad, la formación y la experiencia profesional son variables que soportan tendencias de calidad de la enseñanza por parte de los docentes en los centros educativos, es decir, a mayor edad, mayor formación y mayor experiencia profesional, asegura una enseñanza de calidad, y una educación de calidad.

3. La calidad de la educación está ligada a la calidad del docente, por ser este uno de los pilares fundamentales del desarrollo del proceso educativo.

4. De los resultados obtenidos se puede concluir que la formación docente influye positivamente en la calidad de la educación.

Entonces podemos decir que la formación docente y la calidad de la educación impartidas en los centros educativos tienen una estrecha relación para la calidad educativa, nos centramos en el aporte del estudio para identificar su importancia también como sustento en nuestro plan propuesto.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Luego de haber analizado experiencias exitosas relacionadas al Plan de Acción que estamos desarrollando, es necesario estudiar y extraer conceptos y/o teorías en las que

se apoyará nuestro estudio, además de convertirse en el punto de partida que guiará y dará sustento a su desarrollo e implementación.

2.2.1 Teoría de Viviane Robinson:

Esta teoría se basa en el liderazgo pedagógico que todo docente debe tener y conocer, por lo tanto los resultados exitosos del liderazgo en el aprendizaje de los alumnos dependerán mucho tanto de las prácticas desarrolladas, como del que el liderazgo esté distribuido o compartido, así como de sus decisiones sobre en qué dimensiones de la escuela debe dedicar tiempo y atención. (Leithwood, Day et al., 2006; Day, Sammons et al., 2011; Leithwood, 2011). Por su parte, Viviane Robinson (2007, 2011), apoyándose en una meta-análisis de estudios cuantitativos que vinculan liderazgo con resultados de alumnos, de modo paralelo, define cinco dimensiones de liderazgo que lo hacen eficaz, siendo coherente con la propuesta de estudio, la cuarta dimensión: “Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente, que en la práctica sostiene si la calidad de los docentes tiene impacto directo en las oportunidades que tendrán los niños, el liderazgo tendrá que promover las oportunidades, formales e informales, para el aprendizaje profesional. Liderazgo que no sólo promueve sino que participa directamente con los docentes en el desarrollo profesional. Se requiere comprender las condiciones y establecer los contextos para el aprendizaje profesional, (Ril de Editores-2014; **Liderazgo Escolar y Desarrollo Profesional de Docentes, pág. 10**), esta cuarta dimensión, sostiene nuestra propuesta del plan de formación continua para fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes de nuestra Institución Educativa.

Sostener la gestión institucional y el desempeño docente, nos lleva a revisar diferentes teorías que sustentan las definiciones y estilos que en una institución educativa se llevan a cabo, en ese contexto de cambios permanentes que surgen en la sociedad, el conocimiento se convierte en el principal motor que mueve todos los ámbitos y esferas sociales y para transformar la realidad es imprescindible conocer las teorías que sustentan dichos cambios y justificar objetivamente con planteamientos basados en estudios, teorías, principios, argumentos e ideas que contribuyan al enriquecimiento de la escuela. A continuación se presenta, cada uno de los aspectos involucrados en las variables propuestas.

2.2.1. Formación continua del docente, la visión de la profesión docente en la que se basa el Marco de Buen Desempeño Docente, reconoce a la docencia como un quehacer complejo. Su ejercicio exige una actuación reflexiva, esto es, una relación autónoma y crítica respecto al saber necesario para actuar, y una capacidad de decidir en cada contexto. Además, es una profesión que se realiza necesariamente a través y dentro de una dinámica relacional, con los estudiantes y con sus pares, un conjunto complejo de interacciones que median el aprendizaje y el funcionamiento de la organización escolar. En esta visión, el docente se ve a sí mismo como un agente de cambio, pues reconoce el poder de sus palabras y acciones para formar a los estudiantes. **(MBDD, 2014 Pag.15 y 16).**

La capacitación constante permite a los docentes estar actualizados y preparados para enfrentar los retos y desafíos actuales en un 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 los aprendizajes significativos en los y las estudiantes.

2.2.2. Fortalecimiento pedagógico, Para Vadillo (2007) existe un escenario de reto de la labor educativa; el profesor se enfrenta a la dificultad de impartir clases verdaderamente efectivas debido a múltiples razones.... como docente debe prestar atención a los aspectos emocionales de la relación maestro-alumno, es de vital importancia hacer el esfuerzo por conocer a cada uno de los alumnos.

El profesor debe fortalecerse permanentemente y comprometerse a que sus estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y actitudes previstas en su área, sólo así estará libre de su conciencia en favor de la mejora de los logros de aprendizajes de sus estudiantes.

2.2.3. Jornadas de reflexión, es un espacio que enfatiza la labor mancomunada de los directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y de la comunidad para mejorar la acción pedagógica y alcanzar los aprendizajes en todos los estudiantes. **(RUTAS DE APRENDIZAJES, 2013, Fascículo para la gestión de los aprendizajes en la IE, pág. 39).**

La jornada de reflexión nos permite identificar los aspectos de la gestión pedagógica y en consecuencia determinar que hay que fortalecer, mejorar o cambiar, así mismo porque hace posible que los actores de la institución educativa tomen decisiones de cambio y fortalecimiento que fortalezca el logro de los aprendizajes en los estudiantes.

2.2.4. Trabajo Colegiado, espacio estratégico de trabajo de la comunidad educativa, para abordar situaciones concretas de necesidades pedagógicas en vista de mejorar los logros de aprendizajes en nuestros estudiantes, así mismo generan espacios de trabajos colectivos y colaborativos entre los docentes.

2.2.5. Uso efectivo del tiempo, El modo en que se usa el tiempo, es un indicador relevante para valorar el uso óptimo del tiempo escolar, sabiendo que los estudiantes se encuentran involucrados en actividades desarrolladoras de aprendizajes significativos.

Por ello la organización y el uso óptimo del tiempo escolar, es un asunto ético-moral, en la medida que se valore el tiempo disponible como una oportunidad para contribuir al desarrollo humano integral de nuestros estudiantes. **(RUTAS DE APRENDIZAJES, 2013, Fascículo para la gestión de los aprendizajes en la IE, p. 42 y 67).**

Es por ello, que el uso efectivo del tiempo tiene que ser una exigencia para la comunidad educativa y organizarla para aprovechar a lo máximo en los aprendizajes de los estudiantes, sin que esto indique que debe de estar ajeno a las necesidades e intereses de los estudiantes como: el descanso, la recreación, etc.

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 Continua al Fortalecimiento de las Capacidades Pedagógicas de los docentes, para mejorar la gestión curricular, explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa Pública Integrado N° 62032-“ARSENIO SANTILLÁN PEÑA”, de la ciudad de San Lorenzo, del distrito de Barranca – Provincia del Datem del Marañón – Región Loreto, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Según el enfoque es una investigación cualitativa, porque es abierta, 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), **es abierta**, porque parte de una situación problemática, donde no se evidencia un proceso concreto y definido, por lo que, las preguntas de investigación no necesariamente se definen en su totalidad, **es flexible**, porque permite que el tipo de investigación se construye cruzando las respuestas obtenidas con el sustento teórico, reconstruyendo la realidad desde las percepciones o cómo lo observan los participantes. **Es holístico**, porque adquiere la comprensión de la totalidad de las cualidades que se interrelacionan en torno a un problema o fenómeno, objeto de estudio.

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 continua para el fortalecimiento de capacidades pedagógicas en los docentes de la Institución Educativa.

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), además resalta las estrategias y/o actividades a resolver, a través de la propuesta del plan de formación continua al fortalecimiento de las capacidades pedagógicas en los docentes para mejorar la gestión curricular en la institución educativa.

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 lo referido a la débil formación continua para el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes, se está planteando la implementación de un plan de mejora y así fortalecer las capacidades pedagógicas en los docentes, realizar trabajos participativos y colaborativos, aprovechando espacios extracurriculares para la acciones formativas, de esta manera mejorar la gestión curricular.

Evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE.

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa Pública Integrado N° **62032-“ARSENIO SANTILLÁN PEÑA”**, de la ciudad de San Lorenzo, del distrito de Barranca – Provincia del Datem del Maraón – Región Loreto.

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

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

La presente propuesta es de un plan de formación continua para fortalecer las capacidades de los docentes y mejorar el desempeño de su práctica pedagógica, la misma que contribuirá en la gestión curricular y de gestión, consideramos de gran importancia el desarrollo de la alternativa de solución del problema, que vienen

afectando a la gestión escolar con liderazgo pedagógico, por ello hemos planteando estrategias viables y pertinentes para asegurar su solución.

4.1.1 Objetivos

➤ **Objetivo general:**

Diseñar un plan de formación continua para el fortalecimiento de capacidades pedagógicas a los docentes para mejorar la gestión curricular de la Institución Educativa N° 62032 “Arsenio Santillán Peña” de la ciudad de San Lorenzo, distrito de Barranca, Provincia Datem del Marañón, región Loreto.

➤ **Objetivos específicos:**

- **Objetivo específico 1:** Proponer estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico.
- **Objetivo específico 2:** Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado
- **Objetivo específico 3:** Proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la Educativa Pública Integrado N° **62032-“ARSENIO SANTILLÁN PEÑA”**, de la ciudad de San Lorenzo, detallamos a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de Acción.

- 01 director
- 01 sub director del nivel primario.

- 01 Coordinador Académica del nivel secundario.
- 04 docentes del nivel inicial.
- 29 docentes del nivel primaria.
- 16 docentes del nivel secundario.
- 670 Padres de familia.

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 nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 02

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Proponer estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico	Débil estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico.	Adecuadas condiciones para conformar y desarrollar las comunidades profesionales de aprendizaje: - Conformación de equipos. - Elaboración de planes para los equipos. - Reunión para delegar responsabilidades y establecer el cronograma de actividades.
Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado	Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado	Adecuada condiciones para establecer la relación entre los diferentes tipos de planificación curricular: - Taller para fortalecer el conocimiento del currículo nacional. - Jornadas de reflexión para el diseño de los diferentes tipos de programaciones curriculares.

		- Fortalecimiento y actualizaciones de la formación continúa en los docentes.
Proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.	Débil planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.	Adecuada distribución de roles y funciones: - Replantear la distribución de roles y funciones del personal directivo. - Establecer horarios y cronograma de reuniones. - Negociación con la comunidad educativa para adecuar los horarios extracurriculares para la implementación de aspectos pedagógicos.

Objetivo específico 1: Proponer estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico.

1.- Adecuadas condiciones para conformar y desarrollar las comunidades profesionales de aprendizaje:

1.1. Paso 1.- Conformación de equipos, que tiene el propósito de organizar los diferentes comités de trabajos, con representantes de la comunidad educativa, como de la APAFA, CONEI, equipo docente, equipo directivo, Municipio Escolar, etc., designando en las asambleas de asociados de padres de familia, reuniones de docentes y estudiantiles.

1.2. Paso 2.- Elaboración de planes para los equipos, consiste en realizar las acciones iniciales, para sensibilizar a la comunidad educativa, con los reconocimientos y proyectos a elaborar con las diferentes comisiones, como CPEI y PAT., CONEI., comunidad de profesionales de aprendizajes, (CPA).

1.3. Paso 3.- Reunión para delegar responsabilidades y establecer el cronograma de actividades, las comisiones se reunirán para aprobar los diferentes planes de

trabajos y el cronograma de actividades, así mismo determinar las responsabilidades inherentes y asumir compromisos de socialización con los diferentes actores de la comunidad educativa.

Objetivo específico 2: Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado.

2.- Adecuada condiciones para establecer la relación entre los diferentes tipos

de planificación curricular:

2.1.- Taller para fortalecer el conocimiento del currículo nacional, estrategia que será aprovechado en los talleres de capacitación a través del programa de soporte pedagógico, los docentes como los acompañantes pedagógicos serán quienes realizarán el taller en dos etapas diferentes a inicios y en el intermedio del año académico, así empoderar el CNEB, en los docentes de la institución educativa, quienes se concretará en la mejora de los aprendizajes a través de la elaboración de las programaciones curriculares, unidades y sesiones de aprendizajes.

2.2.- Jornadas de reflexión para el diseño de los diferentes tipos de programaciones curriculares, consiste en desarrollar las jornadas de reflexión pedagógica al término de cada bimestre y trimestre según corresponda, con los docentes, para así diagnosticar los resultados pedagógicos de los estudiantes e implementar acciones de mejora para el logro de los aprendizajes en los estudiantes por niveles.

2.3.- Fortalecimiento y actualizaciones de la formación continua en los docentes, se implementará un taller de actualización con apoyo de la UGEL-DM-SL., en las vacaciones intermedias del año, cinco días de lunes a viernes, con temas de fortalecimiento de las capacidades pedagógicas de los docentes para mejorar su desempeño en el aula.

Objetivo específico 3: Proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.

3.- Adecuada distribución de roles y funciones:

3.1.- Replantear la distribución de roles y funciones del personal directivo, consiste en realizar reuniones con los diferentes comités para fortalecer los roles y funciones de todos los actores educativos, promover espacios de reajuste del propio reglamento interno de la institución, se realizará un taller de sensibilización ÉTICA Y MORAL, con apoyo técnico y profesional del abogado de la UGEL-DM-SL.

3.2.- Establecer horarios y cronograma de reuniones, reuniones de negociación de horarios y establecimiento de espacios reflexivos y de complementación profesional, acorde a las necesidades tanto del docente y los estudiantes, siendo esta estrategia complementada con la negociación de los espacios fuera del horario escolar.

3.3.- Negociación con la comunidad educativa para adecuar los horarios extracurriculares para la implementación de aspectos pedagógicos, Los docentes se comprometen a desarrollar 3 horas cronológicas y durante 2 días en la semana para trabajos de complementación pedagógica según su nivel, de 3.00 a 6.00 pm., miércoles y viernes, la designación de las responsabilidades serán de acuerdo a la organización de la comunidad de profesionales de aprendizajes, (CPA), por ciclos y grados, la parte directiva facilitará los medios materiales y el control de asistencia.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

La implementación de las 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 que se

emplearán para recoger datos serán la entrevista a profundidad, así como el guion de entrevista semiestructurada, estos nos servirán para el recojo y análisis de información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de Acción, La entrevista a profundidad, como lo denomina Merlino (citado en Minedu, 2010) “son las entrevistas focalizadas por lo general sobre un tema, en las que el entrevistador intenta revelar las experiencias de la persona a la que entrevista sobre el tema en cuestión, así como las ideas, creencias, actitudes, afectos y prácticas vinculados a él. En suma, se trate de poner de relieve los significados que el tema reviste para el sujeto, en una espiral de aspectos que se van concatenando entre sí” (pag. 18), se han seleccionado las siguientes.

Tabla N° 03

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
La entrevista	La guía de entrevista
La observación	Guía de observación
La ficha resumen	La guía de la ficha resumen

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.

a) Recursos humanos

En el presente trabajo académico, los recursos humanos que participan en el plan de acción, son los siguientes:

- **Responsables:** La responsabilidad de la ejecución del plan de acción recae en el director y los docentes de la Institución Educativa Pública Integrado N° 62032 “Arcenio Santillán Peña” San Lorenzo.
- El director asume el rol de dirigir y coordinar con los docentes son los responsables de los equipos de trabajo.
- **Beneficiarios:** La propuesta del plan de acción compromete a los docentes de la institución educativa, quienes serán los participantes en los talleres.
- **Profesionales externos:**

b) Recursos materiales

Comprenden todos los recursos materiales que se emplearán en la ejecución de las acciones planteadas, organizadas en:

- Útiles: Lápiz, papel bond, lápiz, papelógrafo, etc.
- Material de cómputo, Laptop, proyector, etc.

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.

Para el desarrollo de estas acciones planteadas y para asegurar el logro de los objetivos propuestos, se utilizarán recursos económicos, financiados a través de los recursos propios generados en la institución educativa, para lo cual deberá incluirse en el Plan

de Trabajo del Comité de Recursos Propios, además con financiamiento de la APAFA, para lo cual se deberá incluir en el Plan Operativo.

Tabla N° 04

Cuadro de presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Conformación de equipos.	Director y docentes. Proyector.	01	60.00.	Recursos propios
Elaboración de planes para los equipos.	Director, Subdirector y coordinaciones.	01	60.00	RDR.
Reunión para delegar responsabilidades y establecer el cronograma de actividades.	Director, Subdirector, coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	01	60.00	RDR.
Taller para fortalecer el conocimiento del currículo nacional	Director, Subdirector, coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	02	250.00	APAFA y UGEL.
Jornadas de reflexión para el diseño de los diferentes tipos de programaciones curriculares.	Director, Subdirector, coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	02	150.00.	RDR y APAFA.
Fortalecimiento y actualizaciones de la formación continua en los docentes.	Director, Subdirector, coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	10	500.00.	RDR y APAFA
Replantear la distribución de roles y funciones.	Director, Subdirector, coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	01	60.00.	RDR.

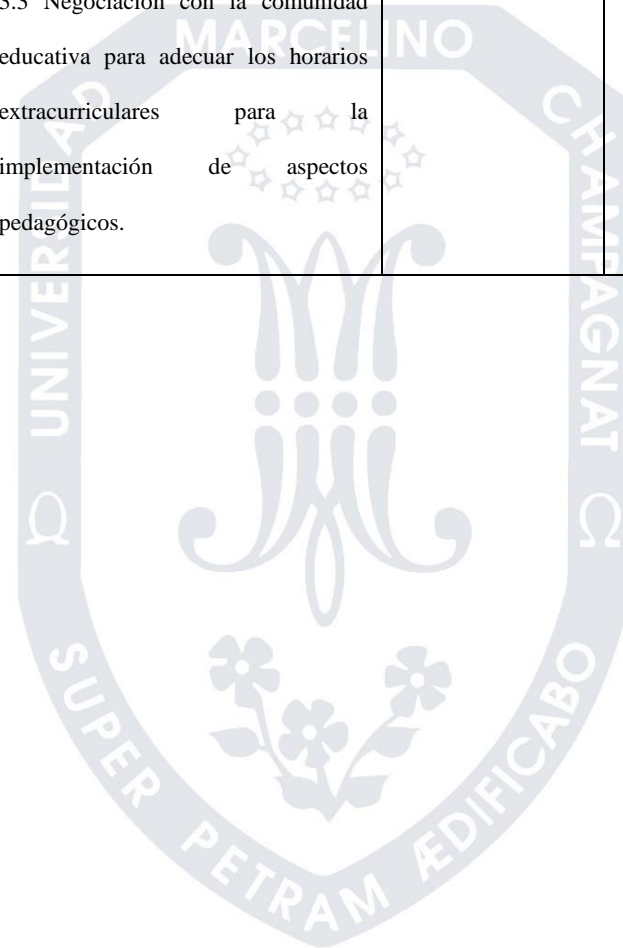
Establecer horarios para las reuniones.	Director, Subdirector, coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	01	60.00.	RDR.
Negociación con la comunidad educativa para adecuar los horarios extracurriculares para la implementación de aspectos pedagógicos.	Director, Subdirector, coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	01	60.00	RDR.
TOTAL			1 260.00.	

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.

Integrado N° 62032 “Arsenio Santillán Peña” de la ciudad de San Lorenzo distrito de Barranca , Provincia del Datem del Marañón ,región Loreto.	Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado	1.5Adecuada condiciones para establecer la relación entre los diferentes tipos de planificación curricular:		APAFA y UGEL-DM-SL.			X	X							
		2.1 Taller para fortalecer el conocimiento del currículo nacional.	Director, Subdirector,						X						
		2.2 Jornadas de reflexión para el diseño de los diferentes tipos de programaciones curriculares.	coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	APAFA y UGEL-DM-SL.						X		X			
		2.3 Fortalecimiento y actualizaciones de la formación continua en los docentes.	Director, Subdirector,				X	X			X	X		X	X
		2.4Adecuada distribución de roles y funciones.	coordinaciones y docentes. Proyector y libro de acta.	RDR.							X		X		

Proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.	3.1 Replantear la distribución de roles y funciones del personal directivo.	RDR.				X								
	3.2 Establecer horarios y cronograma de reuniones.	RDR.				X								
	3.3 Negociación con la comunidad educativa para adecuar los horarios extracurriculares para la implementación de aspectos pedagógicos.	RDR.				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° 06, y que 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.

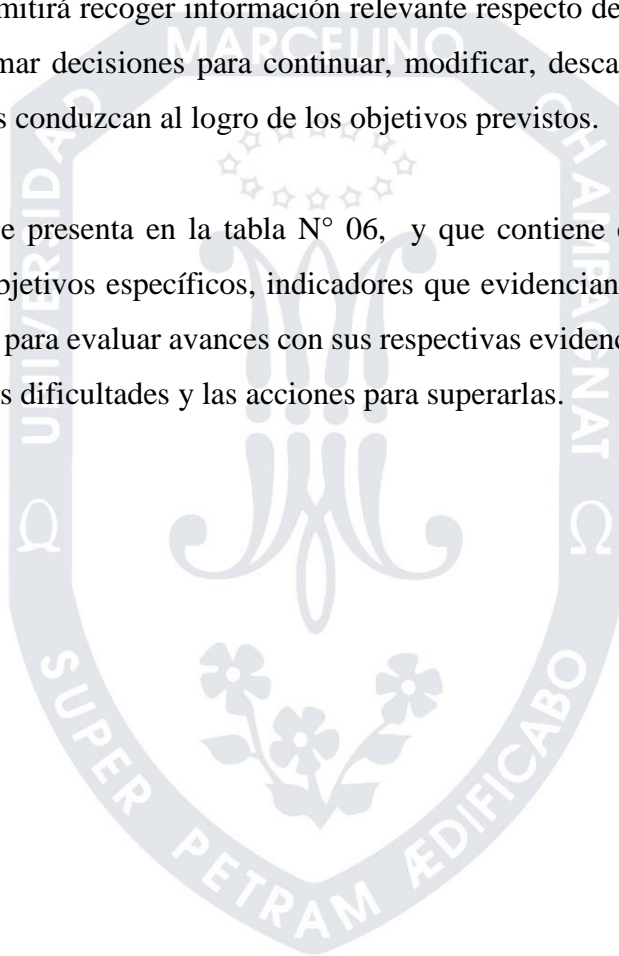
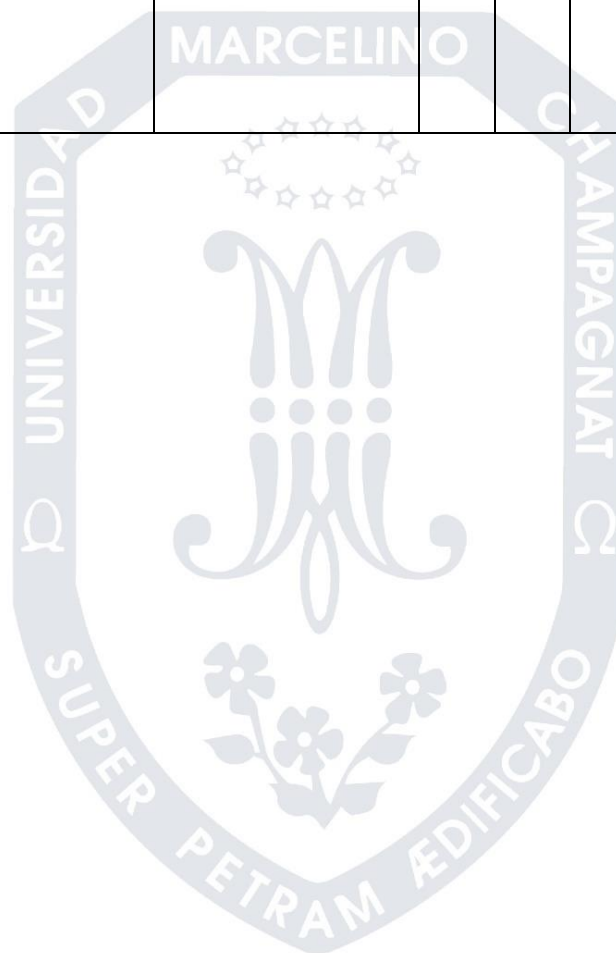


Tabla N° 06.

Matriz de monitoreo y evaluación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				No logrado 1	En proceso	Logrado 3			
Proponer estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico.	Adecuadas condiciones para conformar y desarrollar las comunidades profesionales de aprendizaje.	100%, de los docentes promueven las oportunidades significativas de aprendizajes para que trabajen colegiadamente, de acuerdo a la CPA.	Una reunión		X		Registro de asistencia	Resistencia al cambio y actividades particulares en horas de la tarde en algunos docentes.	Negociación del horario extracurricular, mediante jornadas reflexivas.
Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado.	Adecuada condiciones para establecer la relación entre los diferentes tipos de planificación curricular.	100%, de los docentes propician condiciones adecuadas para el aprendizaje colaborativo en la búsqueda de soluciones reales.	Una reunión de planificación de estrategias		X		Ficha de observación.	Falta de compromiso personal en algunos docentes.	Jornadas pedagógicas y de sensibilización.

<p>Proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.</p>	<p>Adecuada distribución de roles y funciones.</p>	<p>100%, de los docentes propician actividades grupales para socializar sus responsabilidades, según sus roles y funciones para mejorar su desempeño en el aula.</p>	<p>Una reunión de planificación de estrategias</p>		<p>X</p>		<p>Control de asistencia y monitoreo docente.</p>	<p>Recargada agenda administrativa del directivo. Paros: Nacional y local.</p>	<p>Taller de capacitación: Soporte Pedagógico.</p>
---	--	--	--	--	----------	--	---	--	--



4.4 Validación de la propuesta

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

4.4.1 Resultados de validación

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

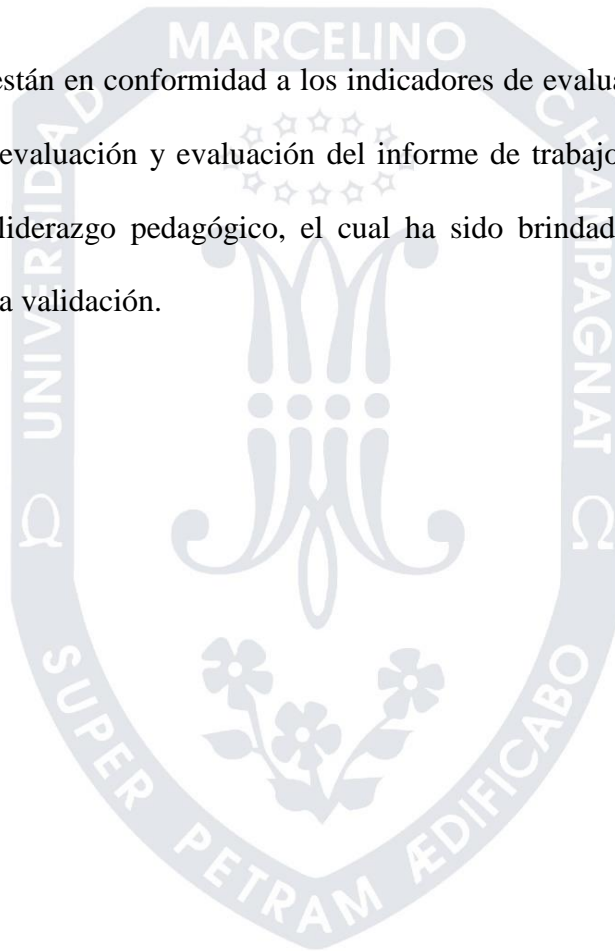
Tabla N° 07

Resultados de validación

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Muy bueno	Bueno	Regular
Factibilidad	Viabilidad de aplicación del Plan de Acción que se presenta.		X	
Aplicabilidad	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros		X	
Generalización	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes		X	
Pertinencia	Correspondencia del Plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico		X	

Validez	Congruencia entre la propuesta del Plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.		X	
Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.		X	

Los resultados están en conformidad a los indicadores de evaluación establecidos en la ficha de autoevaluación y evaluación del informe de trabajo académico: Plan de acción para el liderazgo pedagógico, el cual ha sido brindado por el especialista responsable de la validación.



REFERENCIAS

- Proyecto educativo Nacional, 2007, p.16
- MBDD, 2014 pág. 33
- MBDDir., 2015. Pág. 47
- RUTAS DE APRENDIZAJES, 2013, MINEDU, Fascículo para la gestión de los aprendizajes en la IE, pág. 39
- Ril de Editores-2014; Liderazgo Escolar y Desarrollo Profesional de Docentes, según VIVIANE ROBINSON (2007, 2011) pág. 10.
- Tesis Nacionales de la UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS y la UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT.
- Tesis Internacionales de la Universidad RAFAEL LANDÍVAR de Guatemala y la Universidad RAFAEL LANDÍVAR de Honduras.
- Instructivo para el trabajo académico de segunda, especialidad: plan de acción y buenas prácticas, 2018.

APÉNDICES

Apéndice 1

Matriz de consistencia

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MÉTODO
Débil formación continua para el fortalecimiento de capacidades docentes para mejorar la gestión curricular en la Institución Educativa N° 62032 “Arsenio Santillán Peña” de la ciudad de San Lorenzo , distrito Barranca , Provincia Datem del Maraón, Región Loreto.	¿De qué manera la adecuada formación continua a las capacidades docentes mejora la gestión curricular?	Propuesta de un plan de formación continua a las capacidades docentes para fortalecer la gestión curricular.	Diseñar un plan de formación continua al fortalecimiento de las capacidades docentes para mejorar la gestión curricular de la Institución Educativa N° 62032 “Arsenio Santillán Peña” de la ciudad de San Lorenzo distrito Barranca , Provincia Datem del Maraón ,región Loreto.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proponer estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico ▪ Proponer estrategias para un adecuado trabajo colegiado ▪ Proponer la planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enfoque: investigación cualitativa. ▪ Tipo: aplicada. ▪ Diseño: investigación acción participativa. ▪ Técnicas: entrevista semiestructurada. ▪ Instrumentos: guía de entrevista. ▪ Técnicas de procesamiento de datos: establecimiento de categorías y subcategorías a partir de la entrevista.

Apéndice 2

Árbol de problemas

CONSECUENCIAS:

Prácticas pedagógicas tradicionales y bajos logros de aprendizajes

Limitado dominio de los procesos pedagógicos y didácticos.

Incumplimiento de los compromisos docentes y de gestión.

Débil formación continua para el fortalecimiento de capacidades pedagógicas a los docentes en la Institución Educativa N° 62032 “Arsenio Santillán Peña” de la ciudad de San Lorenzo, distrito Barranca ,provincia Datem del Maraón , región Loreto.

CAUSAS:

Débil estrategias de formación continua para el fortalecimiento pedagógico.

Escasa estrategias para un adecuado trabajo colegiado

Débil planificación del tiempo para la ejecución de las acciones formativas.

SUB-CAUSAS:

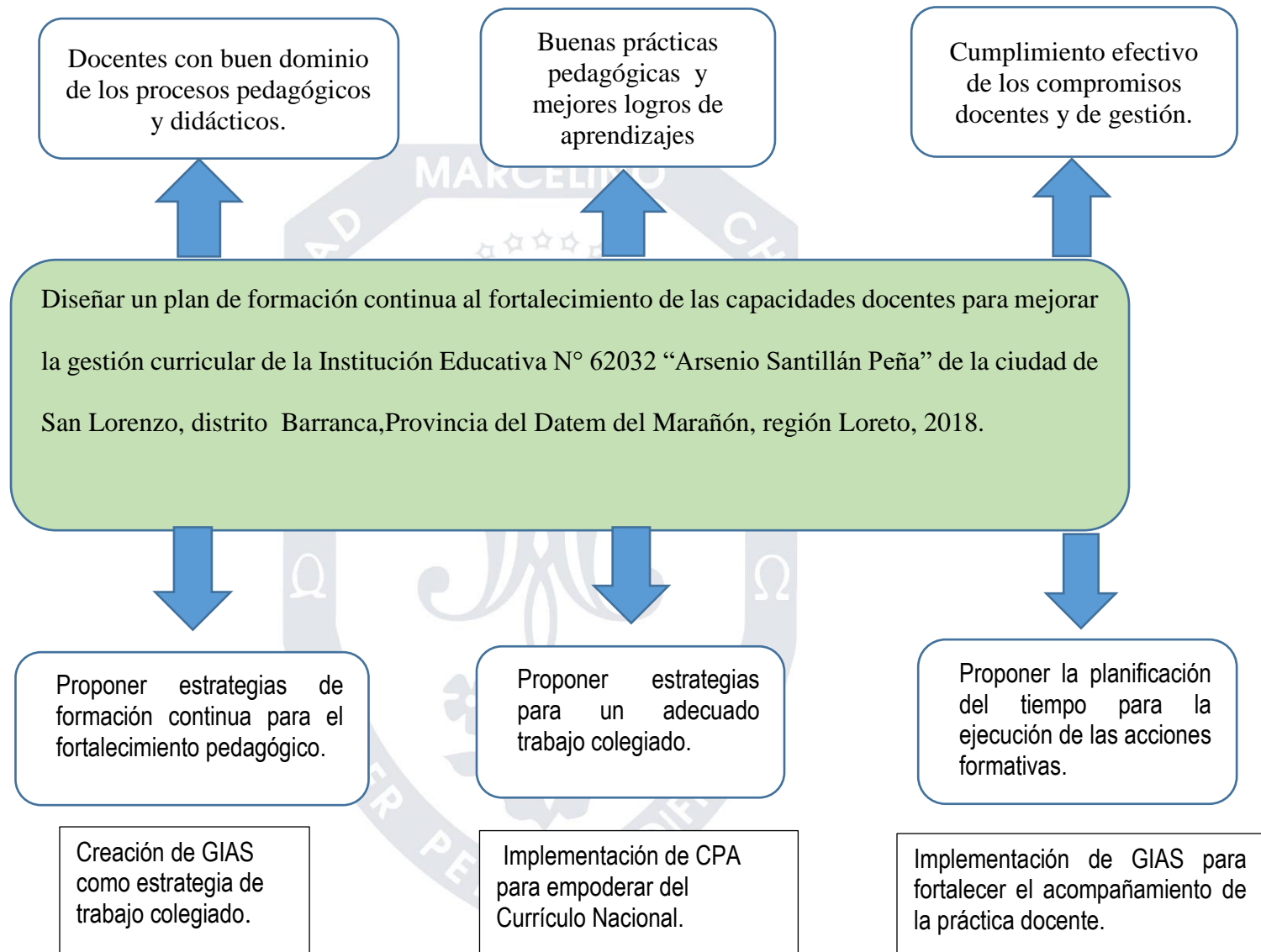
Ausencia de estrategias de empoderamiento del currículo nacional

Ausencia de un trabajo colegiado.

Débil plan de estrategias de acompañamiento de la práctica docente.

Apéndice 3

Árbol de Objetivos.



Apéndice 4

Instrumentos

Guía de entrevista

Queridos Docentes:

La presente entrevista es para un trabajo de investigación que como directivo estoy realizando en nuestra IE., para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes relacionados con el desarrollo permanente de procesos pedagógicos y didácticos en las planificaciones didácticas. Agradezco anticipadamente tu valiosa colaboración llenando de manera sincera y objetiva la siguiente entrevista.

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionarás será solo de conocimiento del investigador, por tanto evalúa o autoevalúa su práctica como **Docentes**, en forma objetiva y veraz respondiendo a las interrogantes, en función a la siguiente escala de valoración:

CATEGORÍA: CURRÍCULO NACIONAL (1)

Entrevista		
Pregunta 1.1: ¿Consideras que es importante empoderarte de los aspectos del nuevo currículo? ¿De qué manera la IE., ha adecuado a tu respectivo nivel el currículo nacional? ¿Por qué?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	categoría
Docente:	Elementos del currículo	Currículo nacional
Pregunta 1.2: ¿En qué medida propones fortalecer tus capacidades pedagógicas para que te ayuden en la planificación curricular?		
Respuesta del docente	Subcategoría	Categoría
	Procesos pedagógicos	Currículo nacional

CATEGORÍA: FORMACION DOCENTE (2)

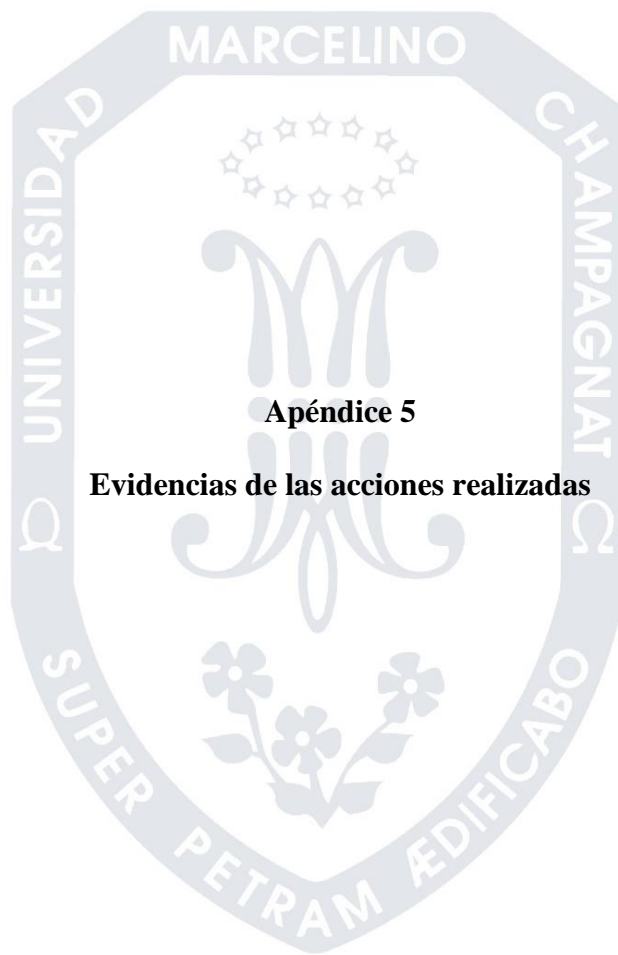
Entrevista:		
Pregunta 2.1: ¿Qué estrategias sugieres para fortalecer las capacidades pedagógicas? Se promueven espacios de trabajos colegiados en tu IE? ¿Explique por qué? Si no se promueve.		
Respuesta del docente	Subcategoría	Categoría
Docente. 1.	Maestros dispersados	Disponibilidad del tiempo
Docente 2.	Trabajo colegiado	

Pregunta 2.2 ¿Qué estrategias está utilizando la IE., para promover un adecuado trabajo colegiado?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
	Habilidades socioemocionales de los docentes Acción tutorial	Tutoría docente

CATEGORÍA: PLANIFICACIÓN DEL TIEMPO (3)

Entrevista		
Pregunta 3.1: ¿Qué estrategias de planificación del tiempo está utilizando la IE., para promover la formación continua del docente?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	categoría
Docente:	Elementos del currículo	Currículo nacional

Pregunta 3.2: ¿Qué horario sugieres para el fortalecimiento de capacidades pedagógicas? Se promueven las comunidades de profesionales de aprendizajes en tu IE? ¿Explique por qué?		
Respuesta del docente	Subcategoría	Categoría
	Procesos pedagógicos	Currículo nacional



Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas

INSTRUMENTO

Guía de entrevista

Queridos Docentes:

La presente entrevista es para un trabajo de investigación que como directivo estoy realizando en nuestra IE., para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes relacionados con el desarrollo permanente de procesos pedagógicos y didácticos en las planificaciones didácticas. Agradezco anticipadamente tu valiosa colaboración llenando de manera sincera y objetiva la siguiente entrevista.

INSTRUCCIONES: La información que nos proporcionarás será solo de conocimiento del investigador, por tanto evalúa o autoevalúa su práctica como **Docentes**, en forma objetiva y veraz respondiendo a los interrogantes, en función a la siguiente escala de valoración:

CATEGORÍA: CURRÍCULO NACIONAL (1)

Entrevista		
Pregunta 1.1: ¿Consideras que es importante empoderarte de los aspectos del nuevo currículo? ¿De qué manera la IE., ha adecuado a tu respectivo nivel el currículo nacional? ¿Por qué?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docente: <i>Alta prioridad, porque es la herramienta fundamental para mejorar mi práctica pedagógica.</i>	Elementos del currículo	Curriculo nacional

Pregunta 1.2: ¿En qué medida los procesos pedagógicos te ayudan en la planificación curricular? ¿Atenciona los procesos pedagógicos.		
Respuesta del docente	Subcategoría	Categoría
<i>La planificación curricular respalda mi desempeño en el aula fortalece mis capacidades pedagógicas en favor de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.</i>	Procesos pedagógicos	Curriculo nacional

CATEGORÍA: FORMACION DOCENTE (3)

Entrevista:

Pregunta 2.1: ¿Qué estrategias sugieres para fortalecer las capacidades pedagógicas? Se promueven espacios de trabajos colegiados en tu IE? ¿Explique por qué? Si no se promueve:

Respuesta del docente	Subcategoría	Categoría
Docente 1. <i>Si se promueven espacios de trabajos colegiados: talleres, jornadas, gías, etc.</i>	Maestros dispersados	Disponibilidad del tiempo
Docente 2. <i>si se promueven en horas fuera del horario escolar.</i>	Trabajo colegiado	

Pregunta 2.2 ¿Qué estrategias está utilizando la IE., para promover un adecuado trabajo colegiado?

Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
- Talleres de capacitación por Soporte Pedagógico. - Jornadas de reflexión: Bimestral y trimestralmente. - Gías.	Habilidades socioemocionales de los docentes Acción tutorial	Tutoría docente

CATEGORÍA: PLANIFICACIÓN DEL TIEMPO (2)

Entrevista		
Pregunta 3.1: ¿Qué estrategias de planificación del tiempo está utilizando la UE, para promover la formación continua del docente?		
Respuesta de los docentes	Subcategoría	Categoría
Docente: = Reuniones en horarios extracurriculares. = Jornadas pedagógicas días sábados	Elementos del currículo	Curriculo nacional

Pregunta 3.2: ¿Qué horario sugieres para el fortalecimiento de capacidades pedagógicas? Se promueven las comunidades de profesionales de aprendizajes en tu UE? ¿Explique por qué?		
Respuesta del docente	Subcategoría	Categoría
= Horarios fuera de las actividades pedagógicas. = Durante la mañana del día Sábado.	Procesos pedagógicos	Curriculo nacional

San Lorenzo, Setiembre 2018.

Muchas Gracias