



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

PLAN DE MEJORA EN LOS NIVELES Y FORMAS DE ORGANIZACIÓN CURRICULAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, REGIÓN LORETO

AUTOR: Milka Velásquez Panduro

ASESOR: Rogelia Socorro García Maldonado

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

Loreto - Iquitos - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dedicatoria

A Juan de Dios, Celia Kimberly, Milka Nayendra;
quienes son mi mayor inspiración y deseo de
superación.

Índice de contenidos

	Pág.
Portada.....	I
Dedicatoria.....	II
Indice de contenidos.....	III
Resumen.....	VI
Presentacion.....	7
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema	8
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	12
1.3 Enunciado del problema	14
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	14
1.5 Justificación.....	15
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	16
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	17
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	17
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	21
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación	24
3.2 Diseño de investigación.....	25
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción.....	25
4.1.1 Objetivos.....	25
4.1.2 Participantes.....	26

4.1.3 Acciones	26
4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	27
4.1.5 Recursos humanos y materiales.....	27
4.1.6 Presupuesto.....	27
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	28
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación.....	30
4.4 Validación de la propuesta.....	31
4.4.1 Resultados de validación.....	31
Referencias.....	32

Apéndices

Matriz de consistencia

Árbol de problemas

Árbol de Objetivos

Instrumentos

Evidencias de las acciones realizadas

Método de valoración de especialistas de las potencialidades de la propuesta del plan de acción.

Listado de tablas

Tabla 1	Relación Causa – Objetivo – Dimensiones y Acciones del plan de acción	16
Tabla 2	Objetivos Específicos y Acciones Propuestas en el Plan de Acción	35
Tabla 3	Técnicas e Instrumentos a utilizar en el Plan de Acción	36
Tabla 4	Presupuesto de Acciones a desarrollar en el Plan de Acción	38
Tabla 5	Matriz de Planificación del Plan de Acción	40
Tabla 6	Resultados de Validación por Método de Criterios de Especialistas	44
Tabla 7	Especialistas que evaluarán el Plan de acción	47

Resumen

En la institución educativa, se evidencia la deficiente gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular: Programa curricular anual, Unidades didácticas y Sesiones de aprendizaje, es por ello que se persigue resolverlo teniendo como objetivo general es elaborar un plan de mejora en los niveles y formas de organización curricular en una institución educativa pública, región Loreto con acciones pertinentes y con el propósito de fortalecer la gestión curricular para el buen desempeño docente de nivel secundaria a través del trabajo colaborativo entre ellos.

El diseño de investigación es de “investigación-acción-participativa”, se basa en la resolución de problemas o implementan cambios. La obtención de información relevante se ha extraído del informe de gestión anual (IGA): inadecuada planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje por parte de los docentes, la falta de un diagnóstico de necesidades e interés de los estudiantes, falta de programas de capacitación para los asesores y SDFG en la planificación curricular acorde con las exigencias pedagógicas actuales; la falta de disponibilidad de tiempo por parte de los docentes acordes a las nuevas disposiciones educativas y ausencia de acompañamiento de los asesores técnicos pedagógicos de las áreas curriculares. Se trata, entonces, de revertir esta preocupante situación, consistente en la planificación de jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo entre docentes, organización de círculos de interaprendizaje entre los docentes para la adecuada planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular, capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente; el monitoreo y acompañamiento permanente y compartido con los asesores técnico pedagógicos.

Palabras claves: *Gestión curricular, niveles y formas de organización curricular, trabajo colaborativo.*

Presentación

El presente Plan de acción se realiza con el propósito de abordar de manera integral la situación problemática identificada, a partir de un diagnóstico que dio como resultado al siguiente problema: Deficiente gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular entre los docentes de nivel secundaria en la institución educativa.

Entendiendo que existen muchas dificultades en las que se encuentran los docentes cuando tienen que trabajar colectiva y/o colaborativamente, dificultando muchas veces el buen desempeño del mismo y más aún en los logros de aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto el objetivo general del plan es elaborar un plan de mejora en los niveles y formas de organización curricular en una institución educativa pública, región Loreto

En consecuencia, se pretende que la promoción del trabajo colaborativo entre docentes como estrategia de mejora; indudablemente contribuirá a un buen desempeño directivo enmarcado en el liderazgo pedagógico.

Este Plan de acción está dividido en capítulos. En el primer capítulo se describe y analiza la realidad institucional para abordar la identificación del problema, en el segundo capítulo se contextualiza nuestro trabajo dentro de las investigaciones nacionales e internacionales, referentes conceptuales y experiencias anteriores; en el tercer capítulo se visualiza el método utilizado para la experiencia y finalmente, en el cuarto capítulo esta la propuesta, consistente en el diseño, implementación y plan de monitoreo.

Cabe mencionar que, con la ejecución del presente plan de acción se busca mejorar ostensiblemente la gestión curricular con el trabajo colaborativo entre docentes y con ello la calidad educativa en la institución educativa.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución educativa, se encuentra ubicada en el distrito de Iquitos, provincia de Maynas en la región Loreto. Los padres y madres de familia miembros de la comunidad educativa pertenecen económicamente al nivel medio a superior, ejercen diversas labores o una profesión siendo parte fundamental de la economía loreto. Los mismos, en la institución educativa, están representados por la directiva de la Asociación de padres de familia, en los comités de aula y las brigadas de vigilancia en las afueras de la I.E., sobre todo a la hora de salida de sus menores hijos. Los estudiantes viven en los alrededores y zonas aledañas los estratos y condición económica de procedencia son variadas imperando el nivel medio con diversos ritmos y estilos de aprendizaje.

Cabe resaltar que con la participación de la comunidad educativa se analizó una lista de problemas que afectan a la institución, elaborándose el árbol de problemas y señalando las siguientes causas:

- Desde años anteriores se puede evidenciar, entre los docentes, una deficiente gestión curricular; consistente en la falta de trabajo colaborativo para la planificación curricular ya que, al ser revisados para su posterior aprobación, desde la subdirección, se encuentran serias observaciones: inconsistencia en la estructura, incoherencia entre las competencias y capacidades, así como también indicadores e instrumentos de evaluación.

- Existe una considerable demora en la elaboración de las mismas. Al ser consultados los docentes por estas deficiencias, manifiestan que lo están haciendo de manera individual y más aún no tienen el apoyo respectivo por parte de los asesores técnicos pedagógicos.
- Escasa motivación y compromiso de los docentes para participar en la comunidad profesional de aprendizajes: se observa docentes que desarrollan trabajo individualizado, por un lado, porque no quiere compartir sus experiencias y por otro porque sus colegas les dicen que están dando más trabajo, así también cuando se planifica reuniones de trabajo fuera de la jornada laboral no quieren participar, ellas insisten que se debe dar dentro de la jornada laboral. (Ver Apéndice A).

En el módulo de Planificación escolar se plantea el enfoque de gestión basado en procesos e indica que todas las instituciones educativas están enfocadas en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y esto se logra cuando se tiene en cuenta los procesos que ocurren dentro de la institución para lograr una educación de calidad. En ese sentido, consideramos que en el Proceso estratégico: Dirección y liderazgo se debe considerar la actualización de los documentos de gestión como el PEI, PCI y PAT que deben incluir las actividades que formarán parte del plan de capacitación continua para adecuada gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular: Programa curricular anual, Unidades didácticas y Sesiones de aprendizaje, así como establecer alianzas con otras instituciones a fin de que ayuden a fortalecer las competencias docentes. En el proceso operativo de desarrollo pedagógico y convivencia escolar consideramos desarrollar la planificación curricular que respondan a los intereses de los niños y adolescentes que serán aplicadas y además promover la participación de los docentes en la mejora de su práctica pedagógica. En relación al proceso de soporte al funcionamiento de la institución es necesario el

fortalecimiento de las capacidades docentes que se logrará con el plan de capacitación continua.

Se ha tenido en cuenta esta problemática que fue identificada en el Informe de Gestión Anual (ver Apéndice B) en la que se indica que los docentes no planifican curricularmente de acuerdo a los intereses de los niños y adolescente, las cuales son copias de otras realidades, que existe poca disposición del docente por quedarse fuera de la jornada escolar para realizar las GIAS, el trabajo colegiado.

En el año 2018, con la implementación del currículo nacional se está enfatizando devolver el protagonismo al estudiante para que logre aprendizajes significativos, partiendo desde su realidad y lo que le interesa.

De todo lo expuesto, el problema a tratar se contextualiza dentro de la gestión y participación y liderazgo en la I.E., expresado en la deficiente gestión curricular ocasionada por planificación curricular entre los docentes en las diferentes áreas curriculares; problema generado por la falta de cohesión entre miembros en cuanto a lo laboral pues, los docentes, trabajan de manera individual y porque no decirlo, aislada.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

La apuesta por la colaboración entre colegas y el compromiso con el propio desarrollo del centro escolar, no deja de ser una tarea arriesgada: contribuir a pensar el centro como tarea colectiva y convertirlo en el lugar donde se analiza, discute y reflexiona, conjuntamente, sobre lo que pasa y lo que se quiere lograr. (Bolívar 2000, p. 109).

El liderazgo directivo es uno de los factores más importante en el aprendizaje de los alumnos. Por ello, la calidad de las escuelas va a depender en gran medida de la

competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo (Rodríguez, 2011, pág. 256).

De acuerdo a la revisión documentaria realizada del Proyecto educativo institucional y el Plan anual de trabajo de la Institución educativa se puede extraer información referida y que es motivo señalar como problemática en cuanto a que los docentes, en su mayoría, no realizan la planificación curricular de manera colegiada y/o colaborativa. Dicha problemática tiene estrecha relación con los compromisos de gestión escolar; principalmente con el Progreso anual de todas y todos los estudiantes de la Institución Educativa y el acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa, que indudable y directamente recae en la gestión curricular. La gestión curricular es la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la participación activa de toda la comunidad educativa. Su desafío es dinamizar los procesos y la participación de los actores que intervienen en la acción educativa (Castro 2005). Es por ello que se necesita contar con la planificación curricular adecuada y sobre todo colegiada y/o colaborativa entre todos los docentes; la misma debe ser contextualizada y que responda a las necesidades e intereses de los estudiantes.

Sin embargo, se pueden señalar a otros factores como el desconocimiento en la planeación y ejecución de la Planificación curricular, la ausencia de adecuado monitoreo y acompañamiento Directivo, carencia de motivación intrínseca en el docente para capacitarse y/o actualizarse como parte de su formación continua y la ausencia de trabajo en equipo entre docentes, incluso de la misma área curricular. Indudablemente, éstos acarrear consecuencias como el deficiente logros de aprendizaje en los estudiantes, descontento de la enseñanza aprendizaje en los padres de familia, la planificación curricular descontextualizada y alejada de las necesidades

de los estudiantes y por supuesto la incongruencia en la programación curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje (apéndice 1).

El informe anual de gestión (IGA) (apéndice 4), determina como factores influyentes en la problemática señalada: Indiferencia y poco compromiso de los y las docentes para participar en cursos de capacitación y actualización en la práctica pedagógica, inadecuada planificación y ejecución de las sesiones de aprendizaje por parte de algunos docentes, la falta de un diagnóstico de necesidades e interés de los estudiantes, falta de programas de capacitación para los asesores y Subdirección de Formación General en la planificación curricular acorde con las exigencias pedagógicas actuales; la falta de disponibilidad de tiempo por parte de los docentes acordes a las nuevas disposiciones educativas y ausencia de acompañamiento de los asesores técnicos pedagógicos de las áreas curriculares.

Además, se puede percibir, entre los docentes, una marcada resistencia y cierto temor para trabajar con sus pares de manera colectiva y/o colaborativa.

1.3 Formulación del problema

La gestión curricular constituye el eje fundamental en el desempeño del directivo como líder pedagógico. Del análisis realizado, líneas arriba, de la problemática identificada se consideran diversos factores que inciden, indudablemente en la calidad de la enseñanza aprendizaje y que recae preferentemente en el desempeño del docente como gestor pedagógico.

Por lo expuesto, formulamos el siguiente problema: ¿Cómo mejorar la gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular para el buen desempeño docente en Institución educativa en el distrito de Iquitos?

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Frente a la situación problemática de una deficiente gestión en los niveles y formas de organización curricular de los docentes de nivel secundaria, turno tarde de la institución educativa, por el escaso conocimiento en la planeación y ejecución de la planificación curricular así como el escaso trabajo en equipo entre docentes, incluso de la misma área curricular., por el poco monitoreo y acompañamiento directivo y por la carencia de motivación intrínseca en los docentes para capacitarse y/o actualizarse; por lo que se propone elaborar un plan gestión curricular en los niveles y formas de organización curricular para el buen desempeño docente y alcanzar las metas propuestas en los aprendizajes de los estudiantes.

Por esta razón contamos con estrategias y acciones que nos conllevarán a superar esta problemática en la gestión y lograr alcanza la alternativa de solución y lo mencionamos:

- Jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes.
- Círculos de interaprendizaje con los docentes para la adecuada planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular.
- Capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente.
- Monitoreo y acompañamiento permanente y compartido con los asesores técnico pedagógicos.

De acuerdo al árbol de objetivos, se puede visualizar las diversas actividades y/o acciones a realizar (apéndice 2).

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada se ha determinado como alternativa más pertinente y viable, lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 1

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Ausencia de trabajo en equipo entre docentes, incluso de la misma área curricular.	Planificar jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes.	Gestión curricular	Planificación de jornadas de sensibilización del trabajo colaborativo
Desconocimiento en la Planeación y ejecución de la Planificación curricular.	Organizar círculos de interaprendizaje con los docentes para la planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular	Gestión curricular	Organización de círculos de interaprendizaje para la planificación curricular
Ausencia de adecuado monitoreo y acompañamiento Directivo	Capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente para el monitoreo y acompañamiento al docente.	Gestión curricular	Capacitación a los asesores técnicos pedagógicos, en diversificación curricular vigente para el adecuado monitoreo y acompañamiento al docente.
Carencia de motivación intrínseca en el docente para capacitarse y/o actualizarse.	Realizar jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para incrementar la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.	Gestión curricular	Realización de jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para el incremento de la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.

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 A*, 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.

1.5 Justificación

Consideramos que el liderazgo directivo tiene impacto real y efectivo tanto en los docentes como en los estudiantes en toda I.E., es por ello que debe ponerse de manifiesto en el desempeño directivo, más aún si buscamos aprendizajes de calidad. El liderazgo directivo es uno de los factores escolares más importante en el aprendizaje de los estudiantes; la cual es decisiva para mejorar los logros de aprendizaje en los estudiantes e influir en las motivaciones y capacidades de los docentes, así como en la situación favorable del ambiente educativo.

Teniendo en cuenta los compromisos de gestión escolar y las competencias del Marco del buen desempeño directivo, así como también, la importancia del liderazgo pedagógico sobre todo en las dimensiones de Vivian Robinson; los mismos que guardan estrecha relación con el problema priorizado en la I.E. Además, y sobre todo considerando al trabajo colaborativo entre docentes como estrategia para mejorar su desempeño; más aun recogiendo lo manifestado por David Fishman (2001) que está demostrado que trabajar en equipo aumenta el desempeño de los empleados e incrementa su motivación. Porque

trabajar de manera cooperativa es algo complejo que requiere de tiempo. Es necesario promover y propiciar una cultura de la cooperación en la escuela. Es pertinente involucrar a toda la comunidad educativa para comprender y abordar este problema.

El directivo tiene que desempeñar un rol protagónico en el momento de promover el trabajo colaborativo entre los docentes ya que, como estrategia, constituye un elemento de vital importancia en el desempeño laboral del propio docente; es por ello que se hace necesaria formar las comunidades profesionales de aprendizaje al interior de las instituciones educativas, de eso estamos convencida. De modo particular, considero que esta práctica me permitirá, como directivo, pero sobre todo como líder pedagógico, promover buenas relaciones interpersonales entre los docentes para propiciar cambios prioritarios en la mejora de los aprendizajes enmarcados en el trabajo colaborativo, entre los docentes, para la adecuada planificación curricular de calidad.

Con las actividades y/o acciones planteadas pretendemos revertir esta inadecuada práctica pedagógica que se viene dando año a año en la Institución educativa

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

Freire y Miranda (2014) en *El rol del directivo en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*, sobre la base de los resultados obtenidos, concluyen que las estrategias planteadas desde el Estado para mejorar la gestión escolar no darán fruto si es que los directores no trabajan de la mano con los docentes. Un aspecto importante que se debe tomar en cuenta es el fomento del trabajo articulado entre los directores y los docentes; hay que destacar la comunicación constante, la supervisión de las clases y la enseñanza, la preparación conjunta de la programación curricular y el esfuerzo por forjar una visión común. El director de la escuela debe contar con herramientas que le permitan identificar qué aspectos deben ser trabajados con los docentes de su institución educativa con el fin de generar mejoras. Existen problemáticas en las que los directores pueden incidir como, por ejemplo, el ausentismo docente; los resultados del estudio muestran que alrededor del 20% de docentes no asisten con

regularidad a la escuela. En este aspecto, los directores podrían ejercer un mayor liderazgo al generar motivación, compromiso y satisfacción entre sus docentes.

A la vez recomiendan que para que el liderazgo del director pueda impactar y promover los aprendizajes de los estudiantes, se debe asegurar la existencia de ciertas condiciones en la escuela y prácticas pedagógicas al interior del aula, por lo tanto, los directores podrían ejercer un mayor liderazgo al generar motivación, compromiso y satisfacción entre sus docentes.

Luque (2008), en Evaluación del liderazgo del equipo directivo y su relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Realizó un estudio descriptivo - correlacional titulado: tesis para optar el grado de Magister en evaluación de la calidad educativa, sustentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, su problema principal fue: ¿Cómo se relaciona la evaluación del liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes?, su objetivo principal fue: Determinar la relación de la evaluación del liderazgo del equipo directivo y el desempeño de los docentes, y planteó la hipótesis: La evaluación del liderazgo del equipo directivo se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao. Entre las conclusiones principales que se pudieron extraer tenemos: Existe una correlación positiva moderada (0, 73) entre la comunicación del equipo directivo y el desempeño de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao; que existe una correlación positiva moderada (0, 70) entre la motivación del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 5095 Julio Ramón Ribeyro de la Región Callao.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Berrio (2017), en la Tesis: La incidencia de la gestión curricular en los procesos de mejoramiento educativo en la Institución Educativa Santo Cristo de Zaragoza. Señala que, consecuentemente con los objetivos propuestos y el análisis de las categorías de investigación realizada, se citan las siguientes conclusiones:

Con relación a las políticas educativas establecidas para las instituciones, a partir de la Ley 115 de 1994, se encuentra, que los documentos institucionales deben integrarse y ser coherentes con los conceptos normativos legales vigentes, para la buena aplicabilidad de los aspectos que integran la gestión curricular fundamentada en el PEI, porque son ellos los que orientan a los directivos, en la búsqueda de un adecuado proceso formativo desde la gestión curricular propia de la institución, es también observable, que el hecho de no generar procesos de actualización en el mismo, genera ambigüedad, descontextualización y poco compromiso por parte de la comunidad académica.

En cuanto a la entrevista realizada a los docentes, se concluye que no hay diferencias marcadas entre los decretos de nombramiento 2277 y 1278, sobre la concepción que se tiene del trabajo que desarrolla la gestión curricular en los procesos de formación en la Institución Educativa Santo Cristo de Zaragoza, eso solo existe en el papel, porque el horizonte institucional, la visualización, la lucha, el objetivo y el trabajo es el mismo. Lo que sí es evidente es que el hecho de nombrar a un docente por su decreto, lo hace sentir excluyente y lo que hace es dividir la institucionalización, generando inconformidad, descontento y un trabajo individualizado.

Jiménez y Jiménez (2014), en Colaboración entre docentes para promover el lenguaje; arriban a las siguientes conclusiones:

Sabemos que la colaboración en la escuela es algo que continuamente se propone como alternativa para realizar una serie de actividades propias de ésta y para mejorar nuestra labor docente. Además, creemos que todos somos importantes y valiosos, pues tenemos muchos saberes que al no compartir normalmente se pierden.

Estamos convencidos de que la colaboración puede ser una estrategia factible de usar en la escuela para solucionar problemas comunes, para acordar nuevas formas de trabajo o para realizar las actividades que se nos encomienden; sin embargo, en la práctica, la colaboración entre docentes se ve limitada por diversos factores tales como el tiempo, las diferencias de opinión, falta de comunicación, cambios en el personal y el clima de confianza, y relación entre compañeros, entre otros.

Durante el Taller experimentamos una forma de trabajo en conjunto que incluyó diversas actividades: dinámicas para el trabajo en el aula, revisión de aspectos teóricos, reflexión por grado, acuerdo por grado y/o tema, y hasta la elaboración de este documento; sin embargo, estas actividades tal vez no llegaron a satisfacer los intereses de todos, pues mientras para unos era más importante compartir y trabajar sobre dinámicas concretas, para otros la reflexión y acuerdo sobre las necesidades del salón de clases era prioritario.

A pesar de lo anterior, en general creemos que se dio un primer paso hacia lo que se necesita para producir un cambio en nuestra escuela: el compartir, reflexionar y acordar actividades en conjunto. A continuación, se requiere trabajar en el proceso de llevar a las aulas el resultado de esta primera fase, esto es, definir los mecanismos, tiempos y espacios necesarios, así como el apoyo administrativo para lograrlo.

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.

Gestión curricular:

La gestión curricular consiste disponer de forma eficiente todos los recursos tales como humanos, materiales y especialmente el tiempo para cumplir lo planificado, donde el currículo nacional es un instrumento orientador para la gestión escolar y la política educativa nacional. Ministerio de Educación (2017).

La gestión curricular también consiste en hacer cambios cuyo eje orientador son los aprendizajes, que el directivo no lo puede lograr solo pues necesita de la participación de los docentes y que debe orientarlos y acompañarlos en el fortalecimiento y renovación de sus prácticas pedagógicas para un mejor desempeño de roles. Ministerio de educación (2017)

La gestión curricular es la forma como el director y su equipo prevé que los aprendizajes estén asegurados de forma efectiva, teniendo en cuenta el proyecto educativo institucional, también pone en juego la capacidad de diseñar, planificar y evaluar los procesos apropiados para implementar el currículo y asegurando la eficacia de las estrategias didácticas, el monitoreo y evaluación de la implementación del currículo. Ministerio de educación de Chile, (s f)

La gestión curricular es la forma de organizar y ejecutar el proyecto pedagógico y busca una mejora constante de la labor pedagógica, también exige el trabajo colaborativo y en equipo, el uso de materiales y herramientas educativas y una permanente capacitación a los docentes y a todos los estudiantes en forma inclusiva. (Panqueva, 2008).

La gestión curricular conlleva la gestión de los aprendizajes en la escuela y la correspondiente responsabilidad social; en consecuencia, la reflexión debe situarse en las “enseñanzas” y los “aprendizajes”, que se desarrollan en el seno de la institución escolar, involucrando en ello a estudiantes, docentes, directivos, principalmente. Reflexionar acerca de la enseñanza y el aprendizaje, implica, más allá de las diversas teorías que las sustentan, asumir rupturas y conflictos cognitivos, pero fundamentalmente tomar conciencia de lo que significa para la institución escolar desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje que introduzca la responsabilidad de generar y potenciar aprendizajes significativos y relevantes en sus estudiantes. (Castro, 2005).

En el Marco del buen desempeño docente., MINEDU (2014) Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. Competencia 2: 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. Desempeño 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados”.

“Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución. Participa y aporta a la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utiliza efectivamente como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular”.

Dentro de las competencias docentes prioritarias. Hay una tercera competencia, que tiene que ver con la disposición al desarrollo profesional del docente, una actitud que guarda relación con la ética y con la conciencia de la misión social de la profesión docente. Velaz y Vaillant (2009) citan a Tedesco para afirmar que el desarrollo profesional es “la secuencia a través de la cual se construye un docente. Las principales etapas de este proceso de construcción son tres: la elección de la carrera, la formación inicial y el desempeño profesional”. Para Tedesco, el desarrollo profesional supone acciones, como el trabajo entre pares, la lectura, la indagación, la reflexión, la toma de decisiones fundamentada, la construcción de propuestas educativas, etc. “Son todas aquellas que demanden del docente la capacidad de análisis, reflexión y decisión para el cambio (Velaz y Vaillant 2009:84).

La planificación o programación curricular es el acto de anticipar, organizar y decidir cursos variados y flexibles de acción que propicien determinados aprendizajes en nuestros estudiantes, teniendo en cuenta sus aptitudes, sus contextos y sus diferencias, la naturaleza de los aprendizajes fundamentales y sus competencias y capacidades a lograr, así como las múltiples exigencias y posibilidades que propone la pedagogía – estrategias didácticas y enfoques – en cada caso. El buen dominio por parte del docente de estos tres aspectos – estudiantes, aprendizajes y pedagogía- es esencial para que su conjugación de cómo resultado una planificación pertinente, bien sustentada y cuyas probabilidades de ser efectiva en el aula resulten bastante altas. Documento de trabajo, MINEDU (2014).

El proceso de concreción constituye los pasos o fases que se deben observar para ir del currículo nacional a la planificación del currículo institucional y el de aula, es decir, del primer nivel de concreción al segundo y tercer nivel de concreción. Estas fases le permitirán al maestro orientar el currículo nacional a situaciones más específicas y concretas de acuerdo al contexto, realidades y necesidades de la institución educativa como también del aula y de sus alumnos. (Borja, 2009).

En Documentos de trabajo, MINEDU (2014) Describe a los Niveles y formas de organización curricular: “Programación anual. Consiste en organizar secuencial y cronológicamente las unidades didácticas que se desarrollaran durante el año escolar para desarrollar las competencias y capacidades previstas. Muestra de manera general, lo que se hará durante el año escolar y las grandes metas que se espera alcanzar a partir de las situaciones desafiantes que se planteen.

Programación de la unidad. Consiste en organizar secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitirán el desarrollo de las competencias y capacidades

en la unidad. Las unidades didácticas pueden ser de varios tipos, pero todas ellas tienen elementos comunes.

Programación de sesión de aprendizaje. Es la organización secuencial y temporal de las actividades de cada sesión de aprendizaje que se realizarán para el logro de los aprendizajes esperados. Es importante numerarlas en función del número total”.



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 fortalecimiento de gestión curricular para la aplicación de procesos pedagógicos en la institución educativa pública, Iquitos explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa, 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, porque el investigador se convierte en el principal instrumento de recojo de datos mediante técnicas

como la observación participante y las entrevistas no estructuradas, con ello busca la solución del problema que se encuentra en el contexto real.

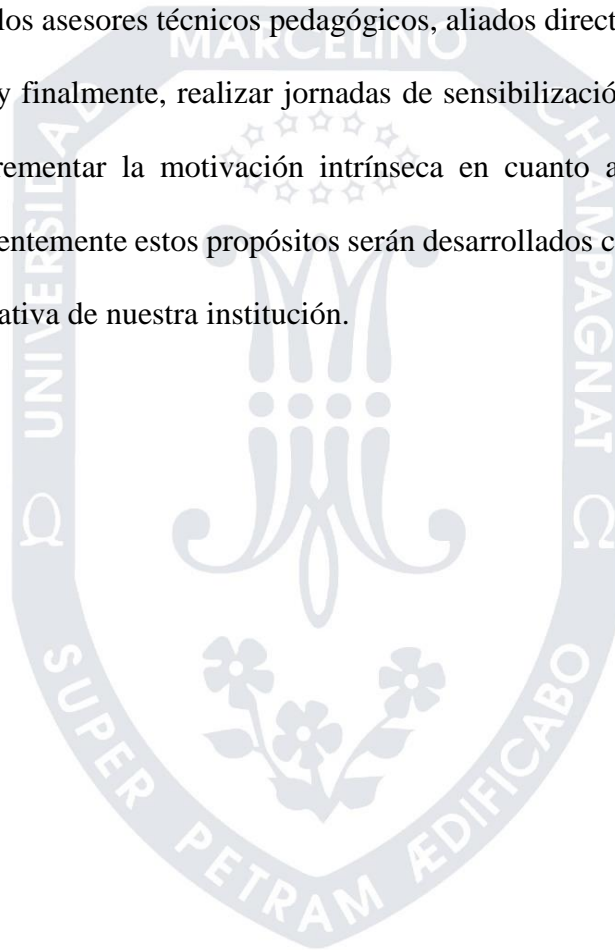
3.2 Diseño de investigación

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), este 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 deficiente gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular entre los docentes del nivel secundaria de la institución educativa., situación que impide el buen desempeño docente, 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 a la deficiente gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular entre los docentes del nivel secundaria de la institución educativa,

situación que impide el buen desempeño docente en el distrito de Iquitos, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como: Planificar jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes, organizar círculos de interaprendizaje con los docentes para la planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular, asimismo capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente y finalmente, realizar jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para incrementar la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización; evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra 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 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 de Iquitos.

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.

De acuerdo a la problemática abordada en el presente plan de acción y teniendo como alternativa de solución elaborar un plan de mejora para promover la mejora de la práctica docente a través de un Plan de mejora con acciones pertinentes para la eficacia de la gestión curricular en los niveles y formas de organización curricular en los docentes de nivel secundaria de la Institución Educativa de Iquitos (apéndice E); con el propósito de revertir el problema referido a la deficiente gestión curricular en cuanto a la planificación curricular en los docentes. Asimismo, frente a la posible ocurrencia de factores que dificulten la implementación de la propuesta tales como: Poca disposición de tiempo de

parte de los docentes, falta de recursos para solventar los talleres y la desmotivación de los docentes para participar en todas las actividades propuestas en el plan. (tabla 5).

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Elaborar un plan de mejora en los niveles y formas de organización curricular en una institución educativa pública, región Loreto

Objetivos específicos:

- Planificar jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes.
- Organizar círculos de interaprendizaje con los docentes para la planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular.
- Capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente para el monitoreo y acompañamiento al docente.
- Realizar jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para incrementar la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.

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 Institución Educativa. 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.

Para fortalecer y garantizar la ejecución de nuestro plan de acción se ha creído conveniente desarrollarla con los dos (2) directivos de la I.E. nivel secundaria turno tarde.

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.

Para una implementación del plan de acción y lograr las metas trazadas desde la propuesta de la alternativa de solución, planteamos acciones priorizadas tomando en cuenta los criterios de viabilidad, impacto y pertinencia, lo que se desarrollará a través de un cronograma fijado para cada uno de ellas, bajo un clima de consenso y participación de los docentes y, sin afectar los propósitos y compromisos de la gestión escolar como es el cumplimiento de las horas lectivas en atención a los estudiantes. Estas acciones se ejecutarán teniendo en cuenta los presupuestos como es los recursos propios de la institución educativa principalmente y segundo a través de posibles gestiones que se realice con los aliados como los padres de familia y otros, así mismo se tomará en cuenta posibles imprevistos que se nos presente durante la implementación.

Las acciones propuestas buscan responder a los objetivos de intervención, tanto al objetivo general, así como a los objetivos específicos con el fin lograr el propósito del plan.

- Planificación de jornadas de sensibilización del trabajo colaborativo:

Se planificará realizar jornadas de sensibilización de la importancia del trabajo colaborativo con la finalidad de incentivar un trabajo en equipo y de forma

colaborativa a nivel de docentes, es decir realizar una planificación de forma colegiada.

- Organización de círculos de interaprendizaje para la planificación curricular

El propósito es contar con una organización de círculos de interaprendizaje a nivel de equipos de docentes (ciclos) y realizar una planificación colegiada que responda al contexto de la institución.

- Capacitación a los asesores técnicos pedagógicos, en diversificación curricular.

El equipo de asesores y directivos también requieren ser fortalecidos en manejo de la planificación y ejecución de la planificación curricular tanto de la planificación de largo y corto plazo por lo que deben ser actualizados permanentemente para realizar el monitoreo y acompañamiento a los docentes.

- Realización de jornadas de sensibilización y reflexión para el incremento de la motivación intrínseca en los docentes. Se pretende en la implementación y ejecución del plan, realizar jornadas de sensibilización y reflexión para el fortalecimiento de la motivación intrínseca para el reconocimiento de la importancia de la capacitación y/o actualización en su formación permanente en servicio; contribuyendo en la mejora del desempeño docente y por ende en la calidad de los aprendizajes en la I.E.

En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas:

Tabla 2

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Planificar jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes.	Ausencia de trabajo en equipo entre docentes, incluso de la misma área curricular.	Planificación de jornadas de sensibilización del trabajo colaborativo

Organizar círculos de interaprendizaje con los docentes para la planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular.	Desconocimiento en la Planeación y ejecución de la Planificación curricular.	Organización de círculos de interaprendizaje para la planificación curricular
Capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente para el monitoreo y acompañamiento al docente.	Ausencia de adecuado monitoreo y acompañamiento Directivo	Capacitación a los asesores técnicos pedagógicos, en diversificación curricular vigente para el adecuado monitoreo y acompañamiento al docente.
Realizar jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para incrementar la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.	Carencia de motivación intrínseca en el docente para capacitarse y/o actualizarse.	Realización de jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para el incremento de la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.

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 3

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Fichas de observación.
Observación.	Lista de cotejo. Pruebas de desarrollo. Fichas de observación de desempeño en aula. Fichas de registro de participación.

4.1.5 Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos

02 directivos y 40 docentes.

Recursos materiales

Útiles de escritorio, laptop, proyector multimedia, videos, equipos de sonido y los presupuestos de los recursos propios de la institución educativa.

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.

De acuerdo a los objetivos planteados en el presente plan de acción estaremos desarrollando estrategias y acciones los mismos que para ser implementados necesitan recursos económicos.

El presupuesto será principalmente financiado con los recursos propios de la Institución Educativa y el autofinanciamiento de los involucrados.

Tabla 4

Presupuesto de acciones a desarrollar en el plan de acción

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Planificación de jornadas de sensibilización del trabajo colaborativo	Equipos multimedia, Útiles de escritorio	01	S/.200.00	Recursos propios
Organización de círculos de interaprendizaje para la planificación curricular	Equipos multimedia, Útiles de escritorio, Hojas informativas.	01	S/. 200.00	Recursos propios
Capacitación a los asesores técnicos pedagógicos, en diversificación curricular	Currículo Nacional impreso. Útiles de escritorio	02	S/. 300.00	Recursos propios
Realización de jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para el incremento de la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.	Especialista en planificación curricular. Útiles de escritorio. Refrigerio.	02	S/. 600.00	Recursos propios
TOTAL			S/. 1300.00	

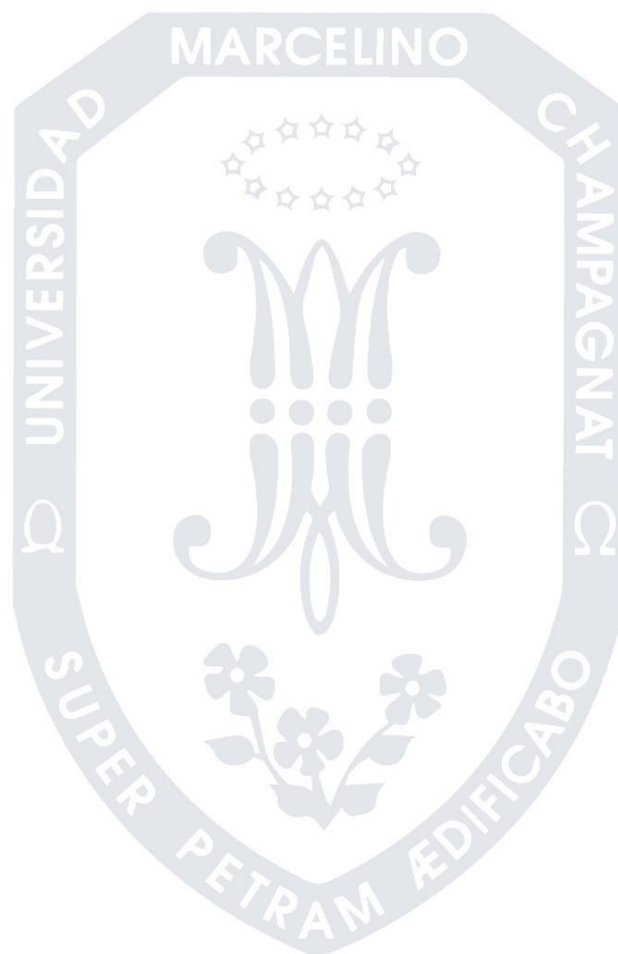
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

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 5. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visibilizar por cada objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, la duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones previstas.

Tabla 5

Matriz de planificación del plan de acción

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019									
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Elaborar un plan de mejora en los niveles y formas de organización curricular en una institución educativa pública, región Loreto.	Planificar jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes.	Planificación de jornadas de sensibilización del trabajo colaborativo	Directivos Comité de calidad de los aprendizajes	Propios de la institución	x	x								
	Organizar círculos de interaprendizaje con los docentes para la adecuada planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular.	Organización de círculos de interaprendizaje para la planificación curricular	Directivos Comité de calidad de los aprendizajes	Propios de la institución	x	x			x		x			
	Capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente para el monitoreo y acompañamiento al docente.	Capacitación a los asesores técnicos pedagógicos, en diversificación curricular.	Directivos Comité de calidad de los aprendizajes	Propios de la institución	x				x		x			
	Realizar jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para incrementar la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.	Realización de jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para el incremento de la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.	Directivos Comité de calidad de los aprendizajes	Propios de la institución	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 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.

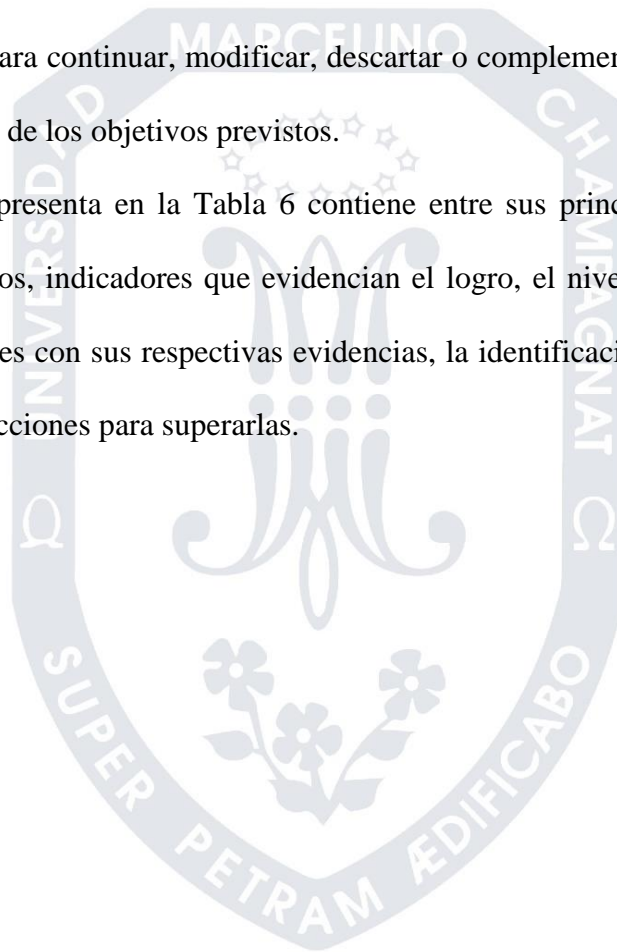




Tabla 6

Matriz de monitoreo y evaluación del plan de acción

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Planificar jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes.	Planificación de jornadas de sensibilización del trabajo colaborativo	Sensibilización para el trabajo colaborativo.	100%				Registro de asistencia de la convocatoria a docentes Acta de desarrollo de las jornadas Fotos		
Organizar círculos de interaprendizaje con los docentes para la planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular.	Organización de círculos de interaprendizaje para la planificación curricular	Trabajo compartido en la planificación curricular	100%				Registro de asistencia a las reuniones. Ruta de trabajo elaborado Cronograma socializado Acta de la reunión		
Capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente para el monitoreo y acompañamiento al docente.	Capacitación a los asesores técnicos pedagógicos, en diversificación curricular vigente.	Capacitación de asesores pedagógicos en diversificación curricular.	100%				Registro de asistencia a las capacitaciones. Acta de visita al aula. Fichas de observación en aula.		
Realizar jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para incrementar la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.	Realización de jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para el incremento de la motivación intrínseca.	Sensibilización y reflexión en el incremento de motivación intrínseca docente.	100%				Registro de asistencia a las jornadas. Fotos Certificados de asistencia a capacitaciones y/o actualizaciones.		



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 han 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 el siguiente resultado (Tabla 07)

Tabla 07

Resultados de validación por método de criterios de especialistas.

DIMENSIONES	Especialista 1	PROMEDIO
FACTIBILIDAD	MB	
APLICABILIDAD	MB	
GENERALIZACIÓN	MB	MB
PERTINENCIA	MB	
VALIDEZ	MB	
ORIGINALIDAD	MB	

Nota: ¹Es el consolidado de la evaluación de todos los especialistas.

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta: Dinamizar e implementar la propuesta de Plan de Acción e insertarlo en el Plan Anual de la Institución Educativa 2019.

Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado: Se considera que la propuesta de Plan de Acción es aplicable por otros ya que presenta claridad en su contenido.



Referencias

- Berrío, K. (2017). *La incidencia de la gestión curricular en los procesos de mejoramiento educativo en la Institución Educativa Santo Cristo de Zaragoza*. Universidad de Antioquia. Facultad de Educación.
- Bolívar, A.; López, J. y Murillo, F.J. (2013). *Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación*. Revista Fuentes.
- Borja, M. (2009). *Niveles de concreción curricular*. Referencias educativas. Blogger.
- Castro, F. (2005). *Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el Curriculum y la institución educativa*. Horizontes Educativos.
- Castro Rubilar, Fancy. (2005). *Gestión curricular: una nueva mirada sobre el currículo y la institución educativa*, pp. 18-21.
- Freire, S. y Miranda, A. (2014). *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*. Lima. Grupo de Análisis para el desarrollo (GRADE).
- Jiménez, C. y Jiménez E. *Colaboración entre docentes para promover el aprendizaje del lenguaje en la primaria*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). Facultad de Psicología, UNAM, México.
- Ministerio de educación. (2014). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Lima – Perú.
- Ministerio de educación. (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima – Perú.
- Ministerio de educación. (2010). *Proyecto Educativo Nacional – PEN*. Lima- Perú.
- Ministerio de educación. (2016). *Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Guía para el participante – segundo

fascículo. Módulo 6. Lima - Perú.

Rodríguez Molina, Guillermo. (2011). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*. Chile. Editorial Universidad de La Sabana.

SOADSACO-TRTEMO. (2015). *Fundamentos para una educación humanizadora. Archivos de las docentes formadoras*. Lima.





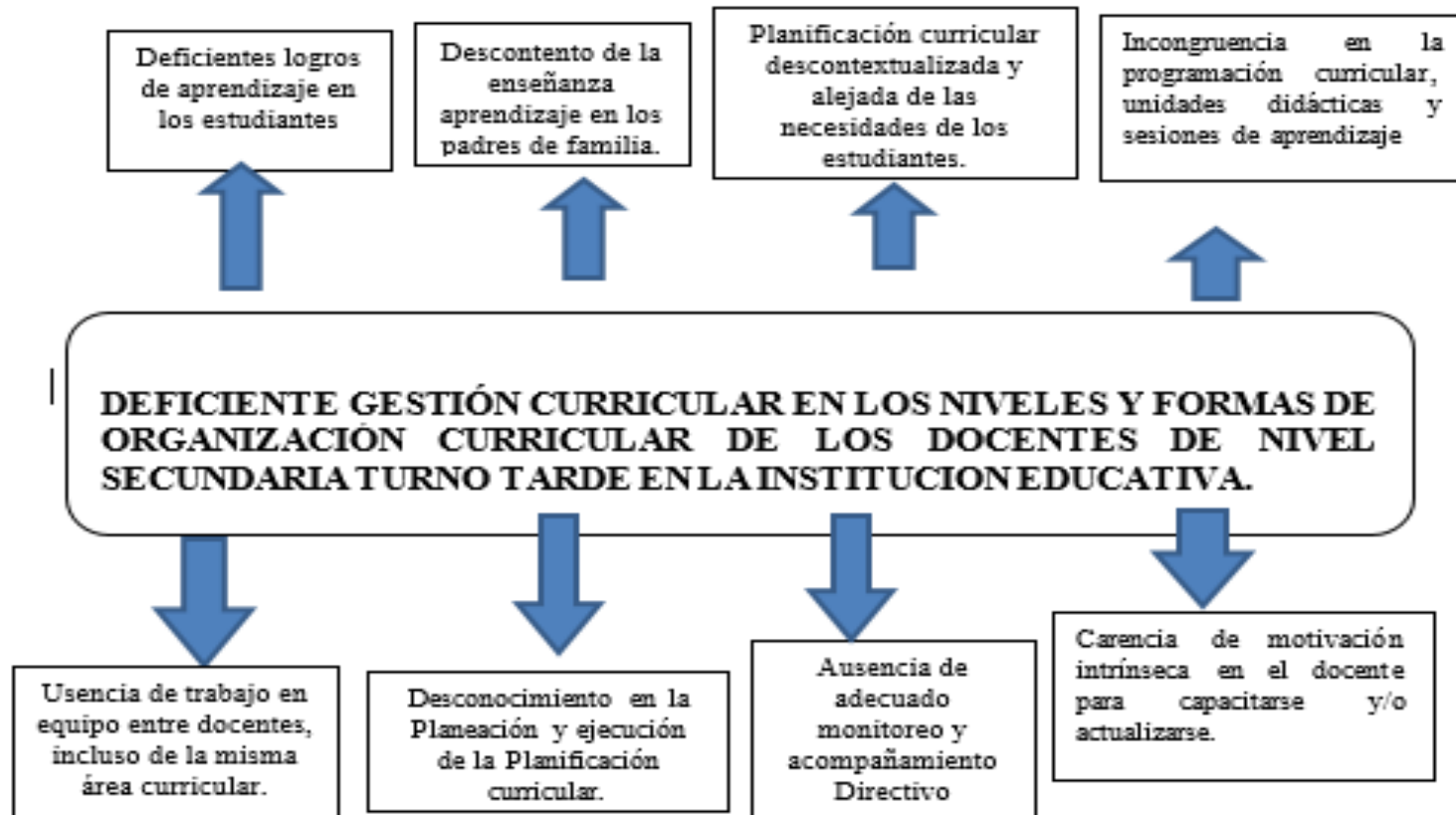
APÉNDICES

Apéndice 1: Matriz de consistencia

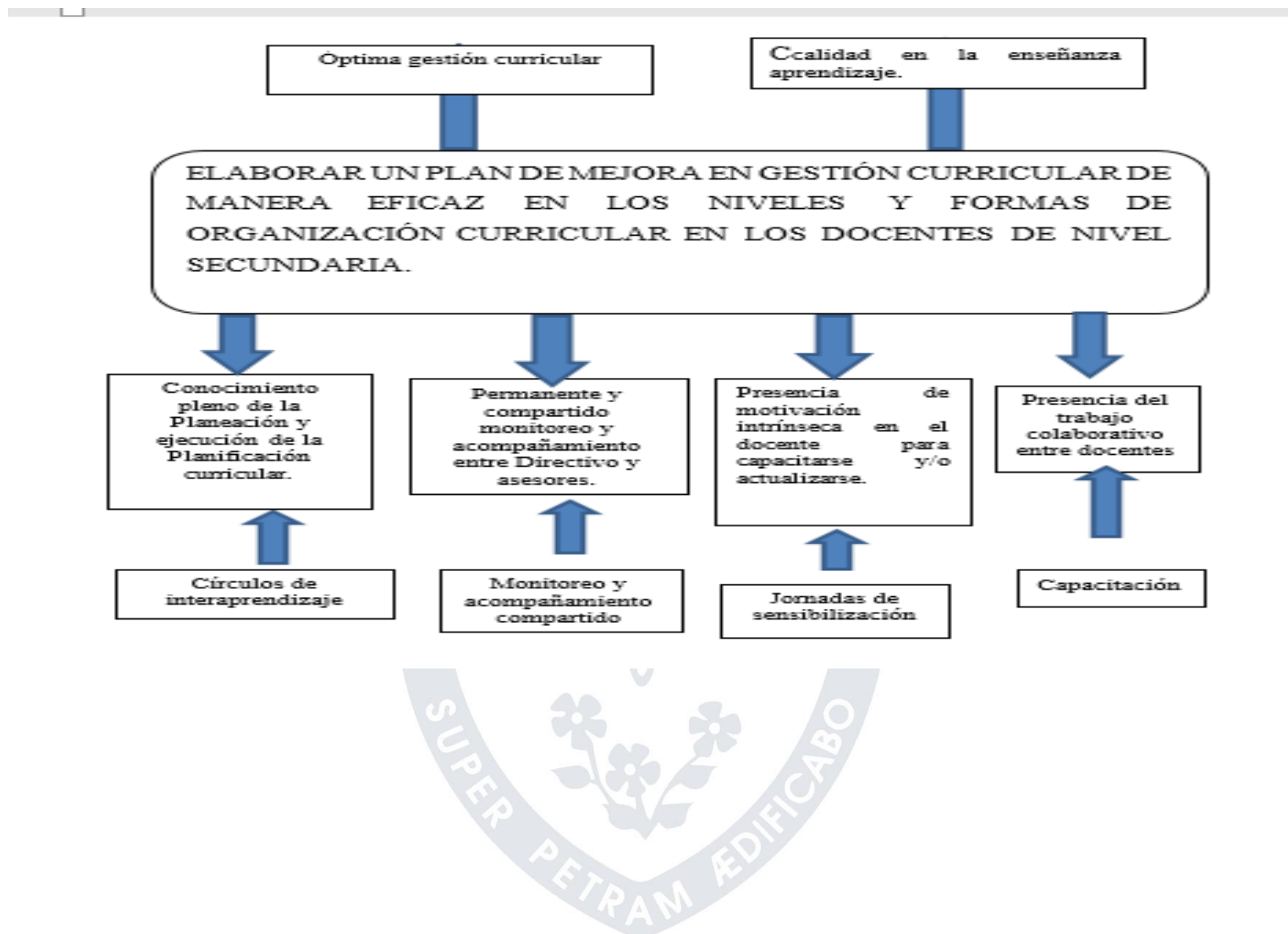
TÍTULO: PLAN DE MEJORA EN LOS NIVELES Y FORMAS DE ORGANIZACIÓN CURRICULAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, REGIÓN LORETO

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivos específicos	Método
Deficiente gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular entre los docentes del nivel secundaria de la institución educativa., situación que impide el buen desempeño docente en el distrito de Iquitos. Teniendo en cuenta los compromisos de gestión escolar y las competencias del Marco del buen desempeño directivo, así como también, la importancia del liderazgo pedagógico sobre todo en las dimensiones de Vivian Robinson; los mismos que guardan estrecha relación con el problema priorizado en la I.E.	¿Cómo mejorar la gestión curricular en cuanto a los niveles y formas de organización curricular para el buen desempeño docente en el distrito de Iquitos?	Plan de mejora en los niveles y formas de organización curricular en una institución educativa pública, región Loreto	Elaborar un plan de mejora en los niveles y formas de organización curricular en una institución educativa pública, región Loreto	<p>-Planificar jornadas de sensibilización acerca de la importancia del trabajo colaborativo con los docentes.</p> <p>-Organizar círculos de interaprendizaje con los docentes para la planificación curricular en los niveles y formas de organización curricular.</p> <p>-Capacitar a los asesores técnicos pedagógicos, aliados directos, en diversificación curricular vigente para el monitoreo y acompañamiento al docente.</p> <p>Realizar jornadas de sensibilización y reflexión con los docentes para incrementar la motivación intrínseca en cuanto a la capacitación y/o actualización.</p>	<p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: investigación acción participativa.</p>

Apéndice 2: Árbol de problemas



Apéndice 3 Árbol de Objetivos



Apéndice 4: Instrumentos

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

CARGO

Iquitos, 20 de enero del 2017

OFICIO N° 023-D-IEPPS-RADM-2017

Señor: Lic. LENNIE ARMAS VIERA DIRECTOR DE LA UGEL - MAYNAS Ciudad.-

ASUNTO: REMITO INFORME DE GESTIÓN ANUAL 2016

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle y a la vez hacer de su conocimiento que adjunto el Informe de Gestión Anual del año 2016 de la Institución Educativa Pública Primaria Secundaria "Rosa Agustina Donayre de Morey", de acuerdo a las Normas y Disposiciones vigentes.

Sin otro particular me suscribo de Ud.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LORETO I.E.P.P.S. Rosa A. Donayre de Morey. Lic. Adela D. Pilar Mesa Cornejo Mgr. DIRECTORA

C.c: Archivo DIR/ADPMC Mig.

GOBIERNO REGIONAL DE LORETO DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN LORETO UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL MAYNAS TRAMITE DOCUMENTARIO RECEPCION 20 ENE 2017 HORA 1:28 SISTEMA 3090



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"
 Putumayo N° 1220 - teléfono 23-3710 Iquitos - Perú

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

INFORME DE GESTIÓN ANUAL 2016

- I. **INFORMACIÓN GENERAL:**
- | | |
|--------------------------------|--|
| 1.1. DENOMINACIÓN DE LA I.E.E. | : ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY |
| 1.2. DIRECTOR | : ADELA DEL PILAR MESIA CORNEJO Mg. |
| 1.3. DIRECCIÓN DE LA I.E.E. | : CALLE PUTUMAYO N° 1220 |
| 1.4. DISTRITO | : IQUITOS |
| 1.5. TELEFONO | : 065 - 233710 |
| 1.6. EMAIL | : radm_2006@hotmail.com |
| 1.7. CÓDIGO MODULAR | |
| 1.7.1. PRIMARIA | : 0557413 |
| 1.7.2. SECUNDARIA | : 0302950 |
| 1.8. NIVELES QUE CUENTA LA I.E | : |
| INICIAL () | |
| PRIMARIA (X) | |
| SECUNDARIA (X) | |



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"ROSA AGUSTINA DONAYRE DE MOREY"
 Putumayo N° 1220 - teléfono 23-3710 Iquitos - Perú

INFORME DE IMPLEMENTACION DE LOS COMPROMISOS DE GESTIÓN ESCOLAR

COMPROMISOS DE GESTIÓN 2016	INDICADORES	ACTIVIDADES DESARROLLADAS	NUDOS CRÍTICOS	LOGROS		DOCUMENTOS QUE EVIDENCIA	PROPUESTAS DE MEJORA 2017
				CUALITATIVO	CUANTITATIVO		
1 Progreso anual de aprendizajes de estudiantes de la Institución Educativa.	Porcentaje de estudiantes que logran nivel satisfactorio en la Evaluación Censal de Estudiantes ECE. (2.º y 4.º EIB de primaria y 2º secundaria)	-Plan de Mejora de los Aprendizajes de la Institución Educativa para afrontar con éxito las evaluaciones censales del Ministerio de Educación. -Aplicación de los Kits de Evaluación. -Trabajo coordinado con los PP.FF -Reforzamiento de los aprendizajes de estudiantes de 2º grado de secundaria en las áreas de matemática y comunicación.	-Bajo interés por parte de los estudiantes de participar en las actividades de Reforzamiento. -Pocos PP.FF que participan apoyando a sus hijos en sus aprendizajes. -Insuficientes materiales para desarrollar actividades de Reforzamiento de los aprendizajes.	En el nivel primaria los mayores logros se encuentran en el área de lectura; siendo aún el área de matemática el que tiene menores avances en el logro satisfactorio debido a que aún presentan dificultad en la comprensión del problema planteado. En el nivel secundario el logro satisfactorio es infimo pues no se muestra significancia en sus resultados tanto en lectura como en matemática	Comunicación del 32.9% se elevó al 42.9% Matemáticas del 12.5 se logró el 10.7%	Informe de resultados ECE 2015 – SICRECE-MINEDU Logro del Bono Escuela	En el nivel primaria superar los resultados en el área de matemática para mejorar el porcentaje en el nivel satisfactorio y seguir mejorando en lectura. En el nivel secundaria fortalecer con mayores estrategias desde el aula y en alianza con los PP.FF. para fortalecer el logro satisfactorio en los estudiantes de nuestra Institución Educativa.
	Porcentaje de estudiantes, de los demás grados y niveles, que alcanzan rendimiento satisfactorio en todas las áreas curriculares.	-Proyecto de Fortalecimiento de los aprendizajes.	Docentes con dificultades en la ejecución de los procesos didácticos de las áreas, por lo que no se logró las metas según el aplicativo del PAT Poco uso de material educativo. Estrategias didácticas repetitivas. Dificultad en el diseño y aplicación de instrumentos de evaluación.	En el nivel primaria existe sensiblemente una cantidad de estudiantes que si obtuvieron logro satisfactorio. En el nivel secundaria el logro satisfactorio es sumamente escaso.	Comunicación 23% Matemáticas 14% Personal Social 11% Ciencia y Ambiente 12% Educ por el Arte 76% Formación Religiosa 90% Educación Física 92% Del total de estudiantes: El 86%	Acta consolidada EBR 2016. Informe de resultados por parte de la sub dirección.	Diseñar y aplicar los procesos didácticos de las áreas en la enseñanza. Prever los materiales educativos a utilizar. Innovar en las estrategias pedagógicas. Elaborar instrumentos de evaluación pertinente al desempeño propuesto. Firma de compromiso de los ppff en el acompañamiento de sus hijos con problemas de aprendizaje.

Apéndice 5. Evidencias de las acciones realizadas



Vista panorámica de la Institución educativa. Estudiantes disfrutando del merecido recreo.



Conjunto de docentes asistentes a la convocatoria. Evidencia la predisposición para la capacitación respectiva