



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

**GESTIÓN CURRICULAR PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA,
REGIÓN LORETO**

AUTOR: José Arturo Villacorta Pezo

ASESOR: María del Pilar Robalino Trauco

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 mi amada y adorada Nilda Luz, quien me comprende en cada momento y me da las fortalezas para seguir adelante con mucho amor y a mis queridos hermanos Clara Luz, Luis, Giovanni, Guido, Gladis y sobrinos.

INDICE

Resumen	VI
Presentación	7
Capítulo I: Identificación del problema	9
1.1 Contextualización del problema	9
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	11
1.3 Formulación del problema	15
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	18
1.5 Justificación	21
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	24
2.1 Antecedentes de aportes de experiencias realizadas sobre el problema	24
2.2.1 Antecedentes nacionales	24
2.2.2. Antecedentes internacionales	26
2.2 Referentes conceptuales que le permitan analizar y sustentar la alternativa priorizada	28
Capítulo III: Método	32
3.1. Tipo de investigación	32
3.2. Diseño de investigación	33
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	35
4.1. Plan de Acción	35
4.1.1 Objetivo	36
4.1.2 Participantes	36
4.1.3 Acciones	37
4.1.4 Técnicas e instrumentos	37
4.1.5 Recursos humanos y materiales	38

4.1.6 Presupuesto	38
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	39
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	42
4.4 Validación de la propuesta	44
4.4.1 Resultados de validación	44
Referencias	46
Apéndices	48

Matriz de consistencia

Árbol de problemas

Árbol de Objetivos

Instrumentos

Evidencias de las acciones realizadas

Lista de Tablas

Tabla 1: Relación causa, objetivo específico, dimensiones y acciones del plan de acción	18
Tabla 2: Objetivos específicos y acciones propuestas del plan de acción	37
Tabla 3: Técnicas e instrumentos a utilizar en el plan de acción	38
Tabla 4: Presupuesto de las acciones a desarrollar en el plan de acción	39
Tabla 5: Matriz de planificación del plan de acción	41
Tabla 6: Matriz de monitoreo y evaluación del Plan de acción	43
Tabla 7: Resultados de validación por método de criterios de especialistas	44

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de plan de acción, gestión curricular para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto, tiene como objetivo: Elaborar un plan de fortalecimiento para mejorar la gestión curricular en la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I.E, se busca identificar el diseño de planificación más adecuado para desarrollar el trabajo profesional con los docentes la cual se debe conseguir al término de la investigación.

Para el desarrollo del plan de acción se tendrá en cuenta la participación activa de 37 docentes, 06 administrativos, 820 estudiantes y 580 padres de familias quienes serán los beneficiarios de este trabajo, porque va a contribuir directa e indirectamente a todos en conjunto y principalmente los estudiantes, que van a contribuir con sus aprendizajes a la comunidad.

El diseño de investigación es Investigación Acción Participativa y busca la interacción participativa y de colaboración entre miembros de la institución, que son actores directos y que promoverán desarrollar el trabajo de investigación, la cual permitirá plantear diversas acciones para resolver la problemática identificada.

En el trabajo, los instrumentos a emplear serán las fichas de monitoreo y cuaderno de campo, estos permitirán recoger información necesaria con debilidades y fortalezas, que permitirá ver y analizar la realidad institucional, al tener datos relevantes como resultados, los cuales contribuirán plantear conclusiones, identificando si es importante las comunidades profesionales de aprendizajes en las instituciones educativas.

Las palabras clave: Aprendizaje significativo, comunidad profesional de aprendizaje, gestión escolar. trabajo cooperativo.

PRESENTACIÓN

El presente plan de acción, gestión curricular para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto, tiene como objetivo, elaborar un plan de fortalecimiento para mejorar la gestión curricular en la implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje en la I., la que nos debe llevar a buscar alternativas que nos permita dar solución al problema estudiado, el mismo nos deberá llevar a la presentación y sustentación del presente trabajo para llegar a obtener el título de segunda especialidad.

Asimismo, el trabajo está dividido en cuatro capítulos:

Capítulo primero: identificación del problema, en este se busca realizar una descripción del lugar donde se debe desarrollar el estudio asimismo determinar cuál es el problema de estudio a investigar mediante la realización de diversas acciones que van a contribuir al planteamiento del problema identificado en el diagnóstico respectivamente.

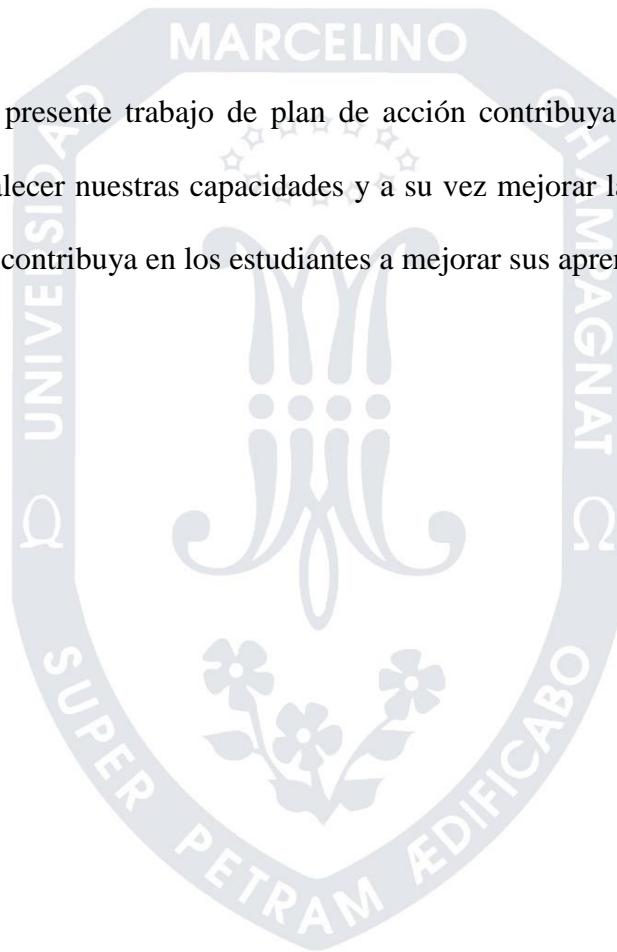
Capítulo segundo: referentes conceptuales y experiencias anteriores, podemos comprender que se busca establecer estrategias para revisar bibliografía de investigaciones nacionales e internacionales realizadas, identificarlas y recopilarlas, las cuales servirán como antecedentes del estudio de investigación a realizar y al mismo tiempo se deberá buscar los conceptos que serán los referentes como sustento del estudio.

Capítulo tercero: método, de la misma forma se puede mencionar que en este capítulo el estudio plantea las estrategias a seguir para la ejecución de la investigación mediante la

identificación del tipo de investigación y su diseño de estudio que serán los fundamentos para el estudio de investigación.

Capítulo cuarto: propuesta: diseño, implementación y plan de monitoreo, se puede señalar que se plantea las propuestas como estrategia que debe permitir la implementación de la investigación, mediante diversas acciones en su aplicación recolectando información en el aula del docente, por último, las referencias bibliográficas y finalmente apéndices.

Esperamos que el presente trabajo de plan de acción contribuya a otros directivos y docentes para fortalecer nuestras capacidades y a su vez mejorar la tarea educativa que nos falta realizar y contribuya en los estudiantes a mejorar sus aprendizajes.



CAPÍTULO I IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa Fernando Lores, está ubicada en la calle Amazonas N° 508 de la Ciudad de Tamshiyacu, distrito de Fernando Lores, Provincia de Maynas, región Loreto, a 27 km de la ciudad Iquitos. Se encuentra ubicada en el centro de la ciudad de Tamshiyacu, en la zona urbana, al costado de la IEI. N° 163, Cetpro Fernando Lores, al contorno existen viviendas familiares y negocios.

El local de la Institución Educativa es propio y de material noble, cuenta con los siguientes ambientes, cuenta con 31 aulas, 01 sala para Dirección y administración, 01 biblioteca, sala de computación, 01 almacén para productos de Qaliwarma, 01 almacén para los bienes de la institución educativa, 01 espacio para la cocina, 01 comedor, 03 canchas deportivas y áreas verdes respectivamente lo que demuestra que cuenta con infraestructura, pero es muy antigua.

Actualmente, la Institución Educativa brinda el servicio educativo en el nivel primaria, es de gestión estatal, modalidad EBR, cuenta con 754 estudiantes, 37 docentes, 9 nombrados y 28 contratados, Director designado y Sub director encargado, 7 administrativos nombrados, cinco de servicios, una secretaria y un oficinista, cuenta con los seis grados y 31 secciones. Asimismo, la Institución Educativa está organizada con el Director como responsables de la gestión escolar, la Sub dirección responsable del aspecto pedagógico y control, docentes parte operativa de la enseñanza, secretaria y oficinista como apoyo administrativo, personal de servicio apoyo en mantenimiento y

limpieza, estudiantes resultados de la enseñanza aprendizaje, es de gestión pública, cuenta con los instrumentos de gestión como el PEI, PCI, Reglamento interno, Plan anual de trabajo, los órganos de participación en la institución educativa son el CONEI, AMAPAFA, BAPE, Comités de aulas, Comité de tutoría, Organizaciones Sindicales de docentes y administrativos.

Tamshiyacu es una localidad peruana ubicada en la región Loreto, provincia de Maynas, distrito de Fernando Lores, asimismo es capital del distrito de Fernando Lores, se encuentra a una altitud de 106 msnm, cuenta con una población de 20,225 habitantes, las principales actividades económicas son el comercio, agricultura, pesca, producción de aves de corral, carne de vacuno, cerdo, una parte de la población trabajo en el sector público y una mínima parte en el privado, cuenta con servicio de luz eléctrica las 24 horas del día, el agua potable es por horas racionalizado, servicios de hospedaje, panaderías, tecnológico, Cetpro, varias instituciones educativa de inicial, primaria y secundaria, la Institución Educativa N° 60039 se encuentra a una cuadra de la plaza principal de la ciudad, la población tiene una cultura con influencia de las ciudades latinas, americanas, europeas y asiáticas pero no pierde sus raíces amazónicas.

La relación con los padres de familia es muy buena porque estos son amigables, respetuosos, solidarios, cooperativos, alegres y con deseos de superación para su familia; asimismo las relaciones con la comunidad son buenas, a su vez son respetuosos con las responsabilidades de las funciones que cumplimos y muy solidarios, tienen orden y limpieza. Es importante mencionar que, en materia educativa, las demandas y expectativas de la localidad están centradas en contar con instituciones educativas del

nivel inicial, primaria, secundaria, técnicas bien implementadas e inclusive la creación de una Universidad.

Finalmente, debemos mencionar que la Institución Educativa presenta como fortalezas que los estudiantes participan voluntariamente en campañas y pasacalles en defensa del medio ambiente y la biodiversidad y practican actividades físicas de manera permanente, los docentes tienen actitudes de cambio e innovación en su labor, tiene formación profesional en el nivel que ejerce su servicio, cuenta con estudios de posgrado de maestría y/o doctorado, se realizan reuniones para consensuar acuerdos para la mejora de los aprendizajes con todo el personal, además identificamos como oportunidades la presencia de la RER como una instancia de apoyo pedagógico a la labor docente, la empresa privada que contribuye con capacitar al personal docente y administrativo, el centro de salud que brinda soporte a los estudiantes y docentes con sus especialistas contribuyendo a mejorar los aprendizajes. Las fortalezas y oportunidades señaladas nos posibilitarán generar los cambios que esperamos a partir de la propuesta e implementación del Plan de Acción.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Respecto de los resultados del diagnóstico recogido en la Institución Educativa Fernando Lores, podemos mencionar:

Ante el análisis realizado de la problemática que se encontraba en la parte interna de la organización educativa, principalmente sobre la gestión curricular, que su aplicación debe ser en forma integral para que los recursos humanos, materiales y de tiempo sean utilizados de manera eficaz y eficiente en el momento oportuno, y esto se pudo percibir

cuando los docentes no querían trabajar en grupos sino en forma aislada, en las actividades pedagógicas programadas, todo es demostrado con informe realizado por la sub dirección quien monitoreaba el trabajo docente, lo cual demostraba que los procesos de la I.E., se paralizaba y no tenía los avances que se requería, como en el PE: dirección y liderazgo, en el PEO1, desarrollar planeamiento institucional y el PEO3, evaluar la gestión escolar; asimismo el PO: desarrollo pedagógico y convivencia escolar, en el POO2, prepara condiciones para la gestión de los aprendizajes, POO3, fortalecer el desarrollo docente. POO4, gestionar los aprendizajes, POO5, gestionar la convivencia escolar y la participación; como consecuencia de estos escenarios, teníamos retrasos en la planificación institucional y curricular, asimismo la ruptura de la convivencia armonica y de la participación activa de los docentes que existía.

Es importante mencionar que la situación problemática a estudiar; sobre la “Inadecuada Gestión curricular no permite implementar las Comunidades Profesionales de Aprendizajes”, podemos identificar en las causas, existen docentes indiferentes a los cambios que se dan en la planificación curricular, también que no existen espacios para trabajar de manera colegiada y colaborativa, y que había un desconocimiento de la ruta para el trabajo colegiado y la implementación de las comunidades profesionales de aprendizajes, ante esto analizamos las consecuencias que no permite entender con mayor claridad la el problema en lo que encontramos que existe una deficiente planificación curricular que realizan los docentes, incumplimiento en el trabajo pedagógico, desinterés en identificar espacios para realizar el trabajo colegiado y desinterés para fomentar el trabajo colegiado e implementar las comunidades profesionales de aprendizajes, que presentamos en el *Apéndice 2*, todo esto nos permitió conocer, comprender y entender que para mejorar el desempeño docente, se hace necesario generar espacios de

intercambio de experiencias y conocimientos, donde los docentes tengan la libertad de expresarse sobre aspectos principalmente de interés pedagógico, para que esta permita mejorar la práctica del trabajo docente, que contribuirá a logros de aprendizajes y la escuela que queremos. Todo esto se pudo percibir cuando se identificó en los trabajos pedagógicos que se realizaban con los docentes y estos, no se sumaban a los trabajos en grupos planificados al contrario se aislaban y trabajaban solos, la cual generaba ruptura de relaciones y de convivencia y el producto no era lo esperado, ante estas actitudes se determinó el desarrollo de este problema.

En efecto para dar sustento, al problema en estudio, se hace uso de la Ficha de Monitoreo docente, como instrumento del plan de acción, la cual presentamos en el **Apéndice 4**, es decir estos instrumentos nos permiten identificar las debilidades y fortalezas que tienen los docentes, para formular diversas estrategias de trabajo, que contribuyan en mejorar su práctica pedagógica, y su desempeño profesional sea lo eficiente para contribuir a buenos resultados en los aprendizajes de los estudiantes, ya que presentan limitaciones del manejo y optimización de estrategias de planificación, esto se percibe al no realizar sus unidades y planes en forma colegiada, y en consecuencia se busca superar el problema, para que los docentes puedan mejorar sus desempeño pedagógico, sus destrezas y capacidades y los directivos mejorar la gestión curricular al implementar estrategias de trabajo mediante comunidades profesionales de aprendizajes.

Se puede identificar que la aplicación de los instrumentos permitirá identificar que los docentes son indiferentes a los cambios que requiere la educación para mejorar la convivencia escolar, interpersonal e intrapersonal entre docentes, estudiantes, directivos y padres de familias; asimismo demuestra los escasos espacios para que los docentes

expresen en forma conjunta y colaborativa sus experiencias y conocimientos; a su vez demuestra un desconocimiento y desinterés de la organización para realizar el trabajo colegiado y como realizar su implementación.

Se percibe que la problemática en estudio sobre la comunidades profesionales de aprendizajes, es una estrategia que busca el éxito de la gestión educativa, asimismo ejercer el liderazgo pedagógico, de igual manera transformar la escuela en un lugar acogedor donde las necesidades de aprendizajes de los estudiantes sean atendidas de la mejor forma, lo cual busca contribuir mediante la mejora de la práctica pedagógica del docente, creando las condiciones necesarias para trabajar en equipo y en forma colaborativa, esto facilitará el aprendizaje profesional de los docentes y contribuirá para lograr la mejora de la enseñanza aprendizaje y de la escuela.

El problema, Inadecuada gestión curricular no permite implementar las Comunidades profesionales de aprendizajes en la I.E., se formuló, al identificar que los docentes buscaban trabajar solos, aislándose de los demás, eran reacios en compartir sus experiencias y conocimientos, por lo que se hacía necesario trabajar en forma colaborativa entre todos los docentes, para buscar la mejora del trabajo profesional docente, teniendo en cuenta que el compartir experiencias vamos aprendiendo otras cosas en el quehacer de nuestra labor pedagógica.

1.3 Formulación del problema

Analizada la situación problemática, la institución educativa tiene dificultades en desarrollar en forma óptima los diversos procesos en la gestión curricular como es la

dirección y liderazgo al no poder desarrollar el planeamiento institucional y evaluar la gestión escolar en forma pertinente; el desarrollo pedagógico esta desarticulado y la convivencia escolar no acorde a las necesidades de la vida institucional; docentes que no prepara condiciones para la gestión de los aprendizajes en forma adecuada, es necesario fortalecer el desarrollo docente porque no es la más adecuada, no existen espacios adecuados para gestionar los aprendizajes en forma colaborativa, falta gestionar la convivencia escolar y la participación educativa de todos los actores comenzando con los docentes para mejorar sus desempeño, ante esta situación se plantea ¿Inadecuada gestión curricular no permite implementar la Comunidades profesionales de aprendizajes?.

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.

Como se puede analizar los docentes se encuentran indiferentes a los cambios que se requieren realizar en la planificación curricular, para mejorar los aprendizajes, porque estos están acostumbrados a no realizar planificación alguna, en su gran mayoría no están

comprometidos con el trabajo pedagógico que desarrolla el docente con sus pares y en el aula, lo cual se demuestra con el efecto, que es la deficiente planificación curricular y que se ve reflejada en los resultados de los aprendizajes de los estudiantes.

Esto nos permite percibir que los escasos espacios para trabajar de manera colegiada y colaborativa entre docentes de la institución, no contribuyen a mejorar las interrelaciones personales, promueve que cada uno trabaje solo, y su efecto es negativo para la concreción de los fines comunes de la institución, porque los docentes se muestran desinteresados para la identificación de algún espacio para la realización de trabajo colegiado y/o colaborativo.

Se debe tener en cuenta que el desconocimiento de la ruta para realizar el trabajo colegiado y la implementación de los colegios profesionales de aprendizajes, como causa de la inadecuada gestión escolar, demuestra el desinterés que tienen los docentes en conocer otras estrategias de trabajo, para mejorar su desarrollo profesional al compartir sus experiencias y conocimientos con otros, lo cual no permite implementar las CPA.

Tenemos en cuenta que, existen docentes indiferentes a los cambios de se dan en la planificación curricular, porque muchos de ellos vienen de trabajar en instituciones rurales, lugares donde trabajan sin monitoreo ni acompañamiento alguno, no cuentan con planificación, muchos son unidocentes, no existe control a su trabajo, esa experiencia quieren trasladar a esta institución educativa, por lo que se hace necesario sensibilizar ante la indiferencia que tienen los docentes sobre la importancia de al comunidades profesionales de aprendizaje en sus desempeño profesional. En las instituciones educativas son escasos los espacios para trabajar de manera colegiada y colaborativa, no

existe el lugar apropiado donde el o los docentes deben reunirse para trabajar en equipo o en forma colaborativa, se utilizan las aulas de los estudiantes generando incomodidad por los asientos que son pequeños y muchas veces se reúnen en las graderías de las canchas deportivas porque son espacios más ventilados. Es importante reconocer que existe desconocimiento de la ruta para realizar el trabajo colegiado y la implementación de colegios profesionales de aprendizajes de parte de los docentes, esto se da porque en el país no se habla mucho de CPA, y mucho menos en las escuelas, es un término nuevo, pese que en muchos países del mundo se trabaja en comunidades profesionales, porque fortalece las capacidades profesionales de los docentes.

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia que tiene muchas fortalezas como es la organización de los estudiantes que participan voluntariamente en campañas y pasacalles en defensa del medio ambiente y la biodiversidad, asu vez también practican actividades físicas de manera permanente, y en los docentes que tienen actitudes de cambio e innovación en su labor, porque cuentan con formación profesional en el nivel que ejerce su servicio, de igual manera muchos de ellos tiene estudios de posgrado de maestría y doctorado, asimismo el directivo realiza reuniones para consensuar acuerdos para la mejora de los aprendizajes con todo el personal, lo que demuestra que la acción en la gestión escolar que realiza el directivo, contribuirá a mejorar el desempeño docente mediante logros en la gestión curricular , además identificamos como oportunidades la presencia de la RER, cerca a la escuela como una instancia de apoyo pedagógico a la labor docente, también tenemos a la empresa privada que contribuye con capacitar al personal docente y administrativo, asimismo no es ajena el centro de salud que brinda un soporte importante a los estudiantes y docentes con sus diversos especialistas como los sicologos que

contribuyen con sus aportes a mejorar los aprendizajes. Cabe mencionar que estas fortalezas y oportunidades permitirán y contribuirán al desarrollo de esta localidad y el país.

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada sobre la Inadecuada gestión curricular no permite implementar las Comunidades Profesionales de Aprendizajes en la I.E, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable un plan de gestión curricular para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto, lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Docentes indiferentes a los cambios que se dan en la gestión curricular para su planificación y ejecución pertinente.	- Sensibilizar a los docentes sobre la gestión curricular para contribuir a mejorar la planificación y ejecución curricular que desarrollan en la I.E	Gestión curricular	Iniciar un proceso de orientación en las jornadas de reflexión y encuentros pedagógicos sobre la gestión curricular proporcionando estrategias que contribuyan a la mejora del desempeño docente.
Docentes desinteresados, que no se inscriben en forma virtual en las capacitaciones sobre gestión curricular que realiza el Minedu.	- Fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes posibilitando su formación y perfeccionamiento para mejorar su desempeño sobre la gestión curricular en la I.E.	Gestión curricular	Capacitar a los docentes mediante talleres, jornadas, encuentros sobre la gestión curricular propiciando su participación tomando en cuenta sus aportes para mejorar su desempeño pedagógico.
Docentes que desconocen las estrategias para realizar el trabajo colegiado y que dificulta el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas.	-Conformar las Comunidades de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas.	Liderazgo pedagógico	Implementar estrategias de trabajo colegiado como Gias, Ciag, para promover las CPA y fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes.

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.

La alternativa de solución que es Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas, tiene una relación de mucha importancia con el ejercicio del liderazgo pedagógico, porque esta permitirá definir y desplegar las diversas estrategias y objetivos de la institución que busca mejorar las capacidades de los docentes, dando direccionalidad del tipo de docente que necesita la escuela, garantizando la calidad del servicio educativo.

Esta alternativa de solución; Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas, demuestra evidencia como respuesta a la situación del contexto, porque existe el problema y la necesidad de implementar la comunidades profesionales de aprendizajes, para mejorar el trabajo de los docentes, aprovechar las fortalezas que tiene la escuela, teniendo en cuenta que está ubicado en lugar estratégico de esta ciudad, y esta propuesta de solución contribuirá al prestigio de la institución.

La alternativa de solución; Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas, involucra la

participación democrática y reflexiva de los actores educativos, porque los docentes van a tener un espacio que trabajarán en forma colaborativa, participativa, donde todos dan sus ideas y comparten sus experiencias y es mucho más productiva las relaciones interpersonales y el nivel participación, confianza y el dialogo es más fluida y todo esto contribuye a los otros actores de la comunidad educativa porque los hace partícipes del que hacer educativo.

Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas, como alternativa de solución, podría tener riesgo si los docentes se hacen reacios a la implementación de estrategias de trabajo cooperativo, esto sería negativo para ellos porque no habría espacios de concertación de ideas y propuestas; es necesario entender que las brechas entre la situación actual y la propuesta de solución se van a dar porque actualmente cada uno trabaja por su lado y hace lo que puede y lo que conoce, y con la alternativa de solución las cosas van a mejorar porque va ser un compartir de experiencias, conocimientos, ideas es más el trabajo se realiza en forma colegiad, es decir entre todos.

1.5 Justificación

La alternativa de solución propuesta se justifica en los siguientes fundamentos: implementar las comunidades profesionales de aprendizajes permitirá el fortalecimiento de las capacidades de los docentes de esta escuela, al compartir sus experiencias y conocimientos, de igual forma promoverá buenas relaciones interpersonales entre docentes y directivos, la gestión escolar y curricular será más eficiente y tendrá el respaldo de toda la comunidad y la población.

El Directivo debe gestionar la escuela y optimizar sus resultados de los aprendizajes y en forma conjunta con los docentes, busque alcanzar los logros que se desean con los estudiantes, de tal forma promover confianza en las diversas formas de actuar, generando la armonía entre todos los actores educativos.

Cabe destacar que se debe fomentar con docentes la práctica, usando estrategias para trabajar en equipo y colaborativo que coadyuven a conseguir mejoras en los logros de aprendizajes de los estudiantes, lo cual permitirá demostrar el buen trabajo pedagógico que realizan los docentes, la gestión y liderazgo del directivo.

El liderazgo directivo esta interrelacionado con el logro de los aprendizajes y con cada una de las acciones dentro la escuela, podemos agregar que se debe promover cambios de actitudes positivas principalmente en los docentes, la cual permitirá desarrollar conocimientos nuevos en los estudiantes y actuaciones con propiedad en la sociedad, generando una armoniosa convivencia escolar, que influye, directamente para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

Hacer un estudio para implementar el trabajo colegiado, mediante Comunidades Profesionales de Aprendizajes, con la finalidad de contribuir a mejorar el liderazgo directivo y las relaciones interpersonales de la comunidad educativa, como docentes, estudiantes y padres de familias, a su vez contribuirán en los estudiantes la mejora de sus aprendizajes.

La alternativa de solución tiene secuencia y valor muy importante frente a los procesos de la gestión escolar, porque va a contribuir directamente la conformación de comunidades profesionales de aprendizajes, como estrategia de trabajo colegiado o participativo que realicen los docentes para desarrollar nuevas capacidades

profesionales, liderado por el directivo haciendo dinámico la vida escolar, lo cual contribuirán a mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Esta alternativa de solución que busca que los docentes fortalezcan sus capacidades pedagógicas, mediante la conformación de comunidades profesionales de aprendizajes, tiene una secuencia y generación de valor frente a los compromisos de la gestión escolar y el liderazgo pedagógico, porque ambos, orientan a los actores de la escuela el cumplimiento de metas y objetivos establecidos en forma participativa, lo que permite la toma de decisiones y la conducción de las actividades en forma pertinente y lo que busca la alternativa de solución es que los docentes tengan los insumos necesarios para realizar un trabajo eficiente en bien de la mejora de los aprendizajes.

Los aprendizajes es el eje central de la alternativa de solución, porque con ella se busca fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes, con la finalidad de mejorar los logros de aprendizajes de los estudiantes, pero mediante la formación de comunidades profesionales de aprendizajes, donde promoverán espacios de reflexión, compartir experiencias y aportes de ideas, sugerencias y conocimientos.

La alternativa de solución planteada, es muy importante porque permitirá que los docentes mejoren sus trabajo en el aula, estarán capacitados constantemente, expresaran sus ideas, aportes, experiencias y conocimientos, trabajarán en forma colegiada con temas pedagógicas de actualidad y con nuevas estrategias, y el impacto será muy positivo porque la comunidad educativa será la beneficiada, principalmente los estudiantes con sus aprendizajes.

Este estudio se justifica, porque con los resultados se incrementaran el uso de estrategias de trabajo en comunidades profesionales de aprendizaje y otras técnicas por parte de los docentes y mejorarán el liderazgo directivo y el logro de los aprendizajes lo cual contribuirá en la mejora de esta 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

Morales A. Flora L. (2017). En su tesis “Gestión escolar y calidad de servicio en la Institución Educativa N° 0393, nivel primaria, de la ciudad de Juanjui, año 2016, cuyo diseño utilizado fue de investigación descriptivo correlacional y la muestra estuvo conformado por 194 padres y los instrumentos utilizados un cuestionario de gestión escolar y un cuestionario de calidad de servicio a los padres y la encuesta como técnica. La principal conclusión es: El coeficiente de correlación [...] señala una relación positiva muy fuerte; además el nivel de significación de 0,00, es menor a 0,05. Por lo tanto, se comprueba la hipótesis de investigación, entonces, la relación es positiva y significativa entre la gestión escolar y la calidad de servicio en la IE [...] y el 57.73% perciben a la gestión escolar en un nivel regular, el 35.05% en el nivel bueno y el 7.22% en el nivel muy bueno, la mayoría de padres de familia perciben que la gestión escolar es de nivel regular en la IE [...] y el 60.31% perciben a la calidad de servicio en un nivel regular, el

32.99% perciben en el nivel bueno, el 6.70% en el nivel muy bueno, la mayoría de padres de familia perciben que la calidad de servicio es de nivel regular en la IE N° 0393 “Virgen de las Mercedes” en el año 2016 (p. 39). Esto nos permite mencionar que la gestión escolar tiene una relación estrecha con la calidad en los servicios que se pueda brindar, principalmente en la escuela, esto es demostrado cuando es satisfactoria los logros de aprendizajes de los estudiantes y eficiente el servicio que brinda la escuela con la enseñanza de los profesores.

Llacsahuanga (2018), en su plan de acción Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Lizardo Montero” – Ayabaca, cuyo diseño utilizado del enfoque cualitativo, la muestra estuvo conformado por todos los docentes de la escuela y el instrumento utilizado es un cuestionario. La principal conclusión es:

El fortalecimiento [...], de docentes en los procesos de planificación y ejecución curricular y la elaboración e implementación de un plan de monitoreo y acompañamiento, es fundamental [...], pues, su incidencia es directa, ya que una buena planificación permite realizar sesiones de aprendizaje pertinentes y la implementación de las estrategias propuestas como: Talleres de sensibilización y capacitación sobre planificación curricular, la conformación de GIAs Y CPA, la elaboración e implementación de un Plan de Monitoreo y Acompañamiento pertinente y la realización de un trabajo colegiado, nos permitirán mejorar los niveles de logro de aprendizaje de nuestros estudiantes. (p. 20).

Esto nos explica que el trabajo de gestión curricular, en planificación y ejecución, es de mucha importancia en la buena marcha de la institución educativa porque promueve la construcción de nuevos ideales, concebido como protagonismo de cambio en la escuela, al llegar a realizar trabajos organizados con los docentes, lo cual contribuye a la mejora

de los aprendizajes de los estudiantes, lo cual se puede ver que implementando las comunidades profesionales de aprendizajes se tendrá resultados óptimos que se busca.

Zapata (2018), en su tesis Comunidades profesionales de aprendizaje: una estrategia para mejorar la resolución de problemas de cantidad de los estudiantes del III ciclo de la I.E. N° 1107 Javier Prado, cuyo diseño utilizado fue la investigación cualitativa, la muestra estuvo conformado por todos los docentes y estudiantes y los instrumentos utilizados son la encuesta y entrevista. La principal conclusión es:

Un factor fundamental para el éxito de la gestión directiva, es ejercer un liderazgo pedagógico para lograr el reto de transformar nuestra escuela en un lugar acogedor donde se atiendan las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, que estos alcancen logros satisfactorios en su rendimiento escolar, [...] los estudiantes lograran las competencias que le permitan resolver problemas bajo el enfoque de enseñanza de una matemática para la vida. (p. 233). Se puede mencionar para que exista un buen liderazgo pedagógico en el aula, es fundamental la gestión escolar para transformar una escuela y para que el rendimiento escolar sea exitoso.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Bolivar (2017), en su tesis Los centros escolares como comunidades profesionales de aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del plca-r, cuyo diseño utilizado fue la investigación Cualitativa, la muestra estuvo conformada por centros de educación Infantil, Primaria, Secundaria y Permanente de Andalucía y el instrumento que utilizó fue el Cuestionario. La principal conclusión es que el:

Medio más efectivo de conseguir y mantener la mejora es construir una Comunidad Profesional de Aprendizaje. [...], por la mejora y profesionalización de nuestra práctica diaria en el aula para el aumento del rendimiento estudiantil de nuestro alumnado y de este modo también revalorizar la educación pública, tras los ataques sufridos en los últimos tiempos. (p. 118). Esto nos explica que para mejorar la práctica pedagógica de los docentes se hace necesario trabajar mediante comunidades de aprendizajes principalmente en equipo y esto permite mejorar en el aula la mejora de los aprendizajes.

García y Otros (2018), en su estudio Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje mediante un liderazgo distribuido. Una Revisión Sistemática, en su investigación utilizó el diseño Cualitativo, así mismo la muestra utilizada son 18 Artículos revisados entre los años (2008 al 2017) y los instrumentos que utilizó son las revisiones sistemáticas de Artículos. Llegó a la conclusión:

Que a lo largo de esta revisión bibliográfica se ha evidenciado [...], se crean unas condiciones colaborativas que facilitan el aprendizaje profesional de los docentes que, a su vez, contribuye positivamente en el aprendizaje de los estudiantes [...] marcan el camino a seguir para lograr la mejora escolar. (p. 126). Esto nos permite indicar que queda evidenciado que el trabajo docente mejora cuando se desarrolla el liderazgo directivo direccionando su mirada en los docentes, organizándolos para trabajar en equipo en forma colaborativa.

Krichesky (2013), en su tesis El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas, desarrolla su investigación con un diseño Cualitativo, cuya muestra fue representativa con todos los estudiantes de dos Institutos y los instrumentos que utilizó es la Entrevista y el Trabajo de campo. La principal conclusión es que:

La colaboración entre el profesorado puede adoptar distintos matices y estar al servicio de diferentes propósitos. La colaboración para el aprendizaje puede considerarse, desde esta perspectiva, la modalidad más significativa y potente para la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje [...]. (p. 153). En tal sentido se explica que las comunidades profesionales de aprendizajes es una nueva cultura de organización educativa y que busca que la escuela optimice sus resultados mediante aprendizaje individual y colectivo de toda la comunidad educativa.

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.

Minedu (2017). Señala que:

Gestión Curricular: es la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de nuestras escuelas a partir de los que se debe enseñar y lo que debe aprender los estudiantes. Dicha gestión debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias, debe buscar un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución para que se materialicen todos los aprendizajes planteados. (p. 10). En tal sentido la gestión curricular busca que la organización de la escuela utilice todos los medios y recursos necesarios de manera eficaz y eficiente de tal manera que nos permitan alcanzar las metas trazadas, todo esto haciendo uso de los recursos humanos, materiales y de tiempo para contribuir a la mejora de la enseñanza y de los aprendizajes.

Minedu (2012). Señala que:

La convivencia: Se promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y los derechos de todos y todas. (p. 9). Cabe destacar que la convivencia es el pilar para que los estudiantes se sientan seguros dentro y fuera de la escuela con sus pares, con los docentes y padres de familias, la cual va a contribuir a que se desarrolle acciones de cooperación, colaboración, ayuda mutua, el respeto a las diferencias de sexo, raza, religión, identidad y respetándose así mismo y a los derechos de los demás.

Minedu (2012). Señala que:

Desempeños: Son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. (p. 24). Esto no permite mencionar que los desempeños en los docentes pueden ser observados y medidos por instrumentos de recolección de información y a partir de ello tomar las medidas pertinentes que contribuyan a mejorar el trabajo educativo en bien de los logros de los aprendizajes de los estudiantes.

Morales et al. (2015). Señala que:

Comunidad profesional de aprendizaje es: Una propuesta educativa comunitaria, cuyo ámbito de concreción es la sociedad local, parte de la premisa de que toda comunidad humana posee recursos, agentes, instituciones y redes de aprendizaje operando. (p. 6). Cabe destacar que las comunidades profesionales de aprendizaje son importantes para promover una cultura de pensamiento colaborativo por parte de los docentes y en esta

institución educativa nos permitirá tomar acciones como identificar los espacios, organizarlos y tenerlo en condiciones óptimas para el desarrollo del trabajo en comunidades profesionales la cual permitirá mejorar la práctica de estrategias de enseñanza en docentes y los aprendizajes en los estudiantes y a su vez contribuirá al mejoramiento del nivel organizativo del directivo para con todos los miembros de su comunidad educativa.

Minedu (2017). Señala que:

El Trabajo cooperativo es poner en común conocimientos, materiales e ideas con la finalidad de compartirlos, normalmente de forma desinteresada para construir un conocimiento común que se pueda utilizar globalmente. (p. 55). Esto nos permite destacar que este tipo de trabajo desarrolla actitudes valorativas que tienen un fin común para todos, no está viendo aspectos individuales porque comprende que los conocimientos deben ser compartidos para ser usados por todos, es importante mencionar que los directivos deberán desarrollar varias acciones de sensibilización sobre el trabajo colegiado haciendo uso de diversas estrategias la cual contribuirá a la participación activa de los docentes y esto mejorará los aprendizajes en los estudiantes.

Minedu (2017). Señala que:

Los enfoques de la Gestión escolar son cuatro, gestión basada en el liderazgo pedagógico, gestión participativa, transformacional y gestión basado en procesos, la cual orienta el trabajo del equipo directivo. (p. 12). Esto permite destacar la gestión en las escuelas, busca promover las decisiones conjuntas con la comunidad educativa asumiendo responsabilidades diversas, para que esto contribuya que los aprendizajes de los estudiantes, trabajo docente y liderazgo del directivo mejoren, teniendo en cuenta que las instituciones educativas deben promover un tipo de autoridad de parte del directivo para ser capaces de poder organizarse, protegerse, orientarse y así llegar a la resolución de

posibles conflictos que podría existir, estableciendo normas democráticas, integrando a todos los miembros de la comunidad educativa sin marginación alguna y estableciendo tareas relacionadas a la gestión escolar asumidas por parte del directivo, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes.



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: gestión curricular para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto, explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa, Fernando Lores, 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). Cabe explicar que en el enfoque cualitativo abierto, permite que los investigadores y participantes del

estudio son conocedores del trabajo que se realiza y siempre buscando la transparencia; de tal manera en el enfoque cualitativo flexible, se puede observar que se considera la comunicación del investigador con sus miembros y sus datos recogidos en observaciones e impresiones permitirá su interpretación; se puede decir que es dinámico cuando la investigación va comprendiendo el hecho como un cambio social donde la comodidad y las motivaciones vuelven a la realidad ante observaciones e interpretaciones; así mismo el enfoque cualitativo holístico, permite que el investigador observe los diversos escenarios del hecho a investigar y a las personas como un todo.

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 inadecuada gestión curricular no permite implementar las comunidades profesionales de aprendizajes en la IE, donde el enfoque cualitativo busca abordar en forma general el problema para darle solución; así mismo se busca resolver el problema planteado para lograr los grandes cambios que se requiere y que anhela.

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo ha desarrollado el respectivo diagnóstico del problema priorizado y está planteando una alternativa para resolverlo (p. 472), cumpliendo así la pauta básica de la

investigación-acción: “conducir a cambiar” y que dicho cambio está o debe estar incorporado en el mismo proceso de investigación. “Se indaga al mismo tiempo que se interviene” (p. 496).

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

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado, de la inadecuada gestión curricular no permite implementar las comunidades profesionales de aprendizajes en la IE, esto nos demuestra que la gestión curricular no están dando los resultados esperados y que la relaciones de convivencia no permiten conformar las comunidades profesionales de aprendizajes para trabajar en forma colaborativa y así mejorar el desempeño pedagógico de los docentes respectivamente, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como: desarrollar jornadas de flexión acerca de la importancia de las CPA en el desempeño docente, realizar talleres de capacitación acerca de la importancia de las CPA en el desempeño docente, implementar las CPA para fortalecer a los docentes sus capacidades pedagógicas, 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 Fernando Lores.

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.

Es de mucha importancia la propuesta del presente plan de acción, gestión curricular para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto, porque contribuirá a promover compromiso y mejorar el desempeño docente, mediante uso de estrategias de trabajo colaborativo, es pertinente porque va a permitir viabilizar la gestión curricular con el fin de contribuir a la mejora de los logros de aprendizajes de nuestros

estudiantes. Teniendo en cuenta que las estrategias de trabajo colaborativo se fue utilizando en las clases de segunda especialidad y que nos permitieron comprender la importancia de la conformación de las comunidades profesionales de aprendizajes, como espacios de autoformación docente y que a su vez permite contribuir en el fortalecimiento de las capacidades de los docentes.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Elaborar un plan de fortalecimiento para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto

Objetivos específicos:

- Sensibilizar a los docentes acerca de la importancia de las CPA en el desempeño docente en la I.E.
- Capacitar sobre la importancia, de las CPA en el desempeño docente en la I.E.
- Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE Fernando Lores. 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.

- El director

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 02

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
- Sensibilizar a los docentes sobre la gestión curricular para contribuir a mejorar la planificación y ejecución curricular que desarrollan en la I.E	Docentes indiferentes a los cambios que se dan en la gestión curricular para su planificación y ejecución pertinente.	Iniciar un proceso de orientación en las jornadas de reflexión y encuentros pedagógicos sobre la gestión curricular proporcionando estrategias que contribuyan a la mejora del desempeño docente.
- Fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes posibilitando su formación y perfeccionamiento para mejorar su desempeño sobre la gestión curricular en la I.E.	Docentes desinteresados, que no se inscriben en forma virtual en las capacitaciones sobre gestión curricular que realiza el Minedu.	Capacitar a los docentes mediante talleres, jornadas, encuentros sobre la gestión curricular propiciando su participación tomando en cuenta sus aportes para mejorar su desempeño pedagógico.
-Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas.	Docentes que desconocen las estrategias para realizar el trabajo colegiado y que dificulta el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas.	Implementar estrategias de trabajo colegiado como Gias, Ciag, para promover las CPA y fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

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

Tabla 03

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación	Ficha de monitoreo
Observación	Ficha de monitoreo
Observación	Ficha de monitoreo

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

Directivo,
Docentes

Recursos materiales

Papelote, marcadores, papel A4, laptop, proyector, parlantes.

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.

El presupuesto que servirá para el desarrollo del plan de acción, será costado el 70% de los ingresos propios de la escuela y el otro 30% autofinanciado por los docentes, esto se debe a previos acuerdos al inicio del año escolar, sobre la colaboración por las actividades pedagógicas durante el año escolar y los bienes y servicios señalados se utilizarán de la institución educativa porque contamos con ellas, excepto los útiles de oficina que se deben adquirir.

Tabla 04

Presupuesto de acciones para desarrollar el Plan de Acción

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Iniciar un proceso de orientación en las jornadas de reflexión y encuentros pedagógicos sobre la gestión curricular proporcionando estrategias que contribuyan a la mejora del desempeño docente.	Papelote Marcadores Papel A4 Laptop Proyector Parlantes		50.00	Recursos propios Autofinanciamiento de participantes
Capacitar a los docentes mediante talleres, jornadas, encuentros sobre la gestión curricular propiciando su participación tomando en cuenta sus aportes para mejorar su desempeño pedagógico.	Papelote Marcadores Papel A4 Laptop Proyector Parlantes		200.00	Recursos propios Autofinanciamiento de participantes
Implementar estrategias de trabajo colegiado como Gias, Ciag, para promover las CPA y fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes.	Papelote Marcadores Papel A4 Laptop Proyector Parlantes		250.00	Recursos propios Autofinanciamiento de participantes

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.



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 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

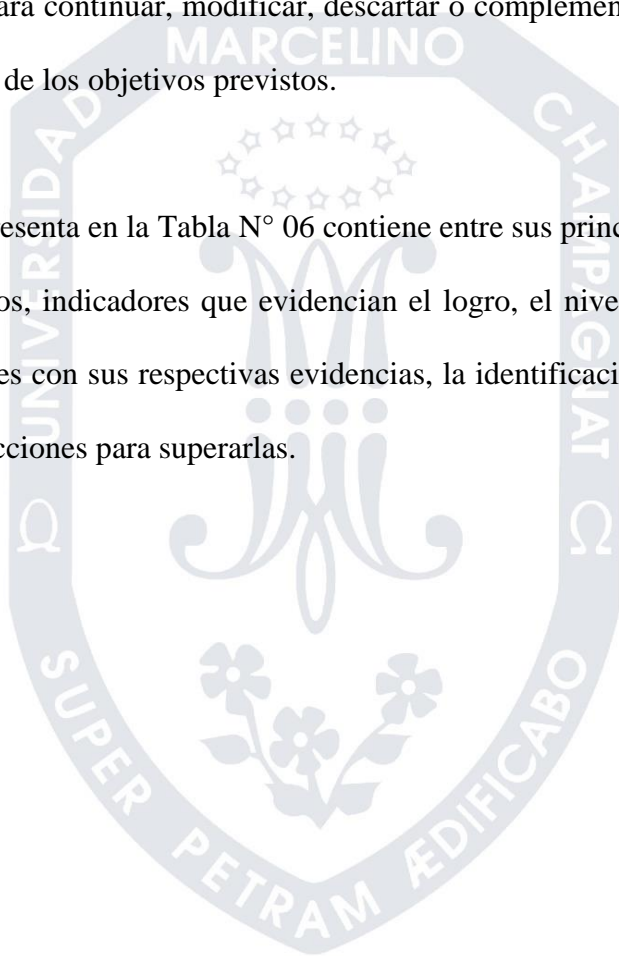


Tabla 06

Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Sensibilizar a los docentes sobre la gestión curricular para contribuir a mejorar la planificación y ejecución curricular que desarrollan en la I.E	Iniciar un proceso de orientación en las jornadas de reflexión y encuentros pedagógicos sobre la gestión curricular proporcionando estrategias que contribuyan a la mejora del desempeño docente.	Docentes indiferentes a los cambios que se dan en la gestión curricular para su planificación y ejecución pertinente.	100%				Control de asistencia. IGA. Ficha de monitoreo		
Fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes posibilitando su formación y perfeccionamiento para mejorar su desempeño sobre la gestión curricular en la I.E.	Capacitar a los docentes mediante talleres, jornadas, encuentros sobre la gestión curricular propiciando su participación tomando en cuenta sus aportes para mejorar su desempeño pedagógico.	Docentes desinteresados, que no se inscriben en forma virtual en las capacitaciones sobre gestión curricular que realiza el Minedu.	100%				Ficha de monitoreo. IGA. Control de asistencia		
-Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas.	Implementar estrategias de trabajo colegiado como Gias, Ciag, para promover las CPA y fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes.	Docentes que desconocen las estrategias para realizar el trabajo colegiado y que dificulta el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas	100%				Ficha monitoreo. IGA. Control de asistencia		

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: es bueno (Tabla 07)

Tabla 07

Resultados de validación por método de criterios de especialistas.

DIMENSIONES	Especialista	PROMEDIO
FACTIBILIDAD	B	
APLICABILIDAD	B	
GENERALIZACIÓN	B	B
PERTINENCIA	B	
VALIDEZ	B	
ORIGINALIDAD	B	

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta: Realizar las gestiones necesarias, oportunas y pertinentes para incluir la propuesta del plan de acción en el Plan anual de trabajo 2 019, ya que es importante garantizar su implementación y la participación de la familia educativa en el desarrollo de las acciones propuestas tomando en cuenta los procesos de la Institución educativa.

Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado: El Plan de Acción presenta una propuesta clara, por ello puede ser aplicado por otros.



REFERENCIAS

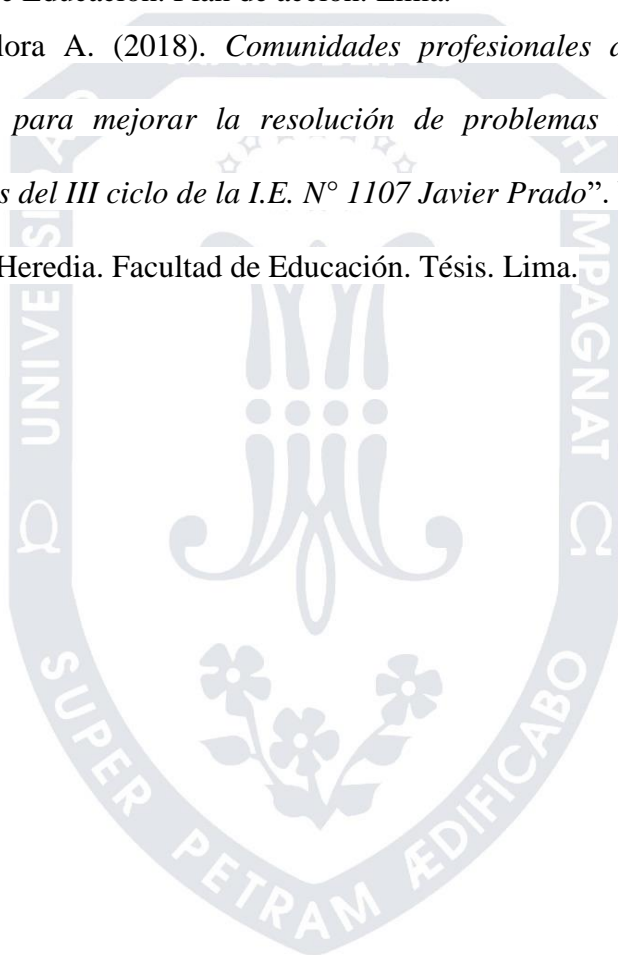
- Bolivar Ruano, Rosel. (2017). Título de tesis “*Los centro escolares como comunidades profesionales de aprendizaje. Adaptación, validación y descripción del plca-r*”. Universidad de Granada. España. .
- García Martínez I y Otros. (2018). “*Hacia la Implantación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje Mediante un Liderazgo Distribuido. Una Revisión Sistemática*”. Universidad de Granada de España y Universiad de Jaen. España.
- Hernandez, R, y Otros (2014). “*Metodología de la Investigación*”. Sexta Edición. Mexico
- Krichesky Gabriela J. (2013). Título de tesis “*El desarrollo de las comunidades profesionales de aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas*”. Universidad Autónoma de Madrid. España. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13311/62970_Krichesky%20Gabriela%20J.pdf
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima. Perú.
- Ministerio de Educación (2016) *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima. Perú.
- Ministerio de Educación (2017) *Gestión Curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*. Lima. Perú.
- Ministerio de Educación (2017) *Planificación escolar*. Lima. Perú.
- Morales Alegría Flora L. (2017). “Gestión escolar y calidad de servicio en la Institución Educativa N° 0393, nivel primaria, de la ciudad de Juanjuí, año 2016”. Universidad Cesar Vallejo. Perú. Tesis. Tarapoto.
- Morales et al. (2013). *Comunidades de aprendizaje y círculos de lectura*. Guatemala.

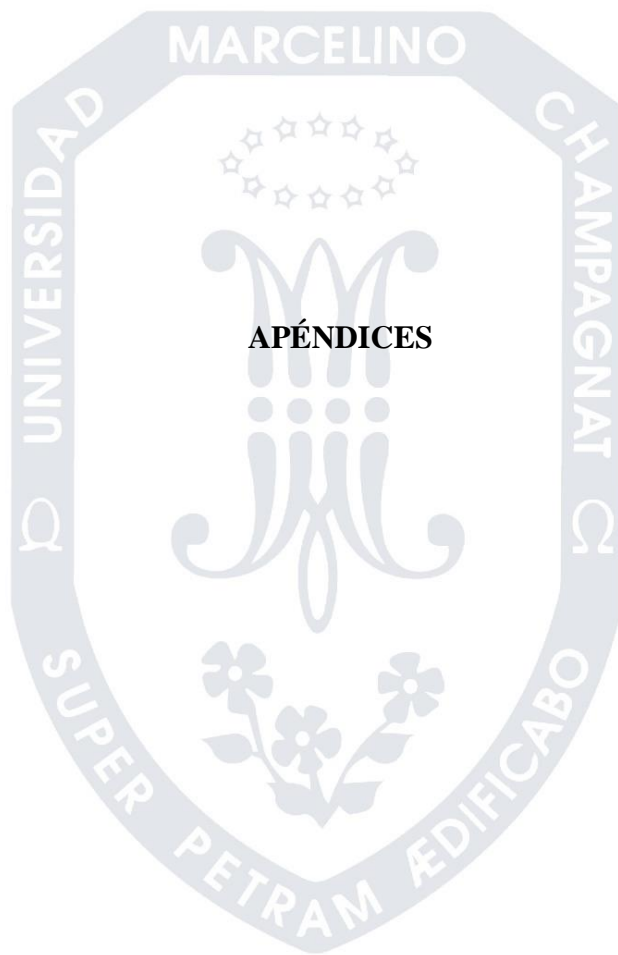
Reyes C. (2002). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Universidad

Ricardo Palma. Lima.

Llacsahuanga Granadino Luis A. (2018). *“Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Lizardo Montero” – Ayabaca”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Educación. Plan de acción. Lima.

Zapata Villa Flora A. (2018). *Comunidades profesionales de aprendizaje: una estrategia para mejorar la resolución de problemas de cantidad de los estudiantes del III ciclo de la I.E. N° 1107 Javier Prado*”. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Educación. Tesis. Lima.





APÉNDICES

Apéndice 1

Matriz de consistencia

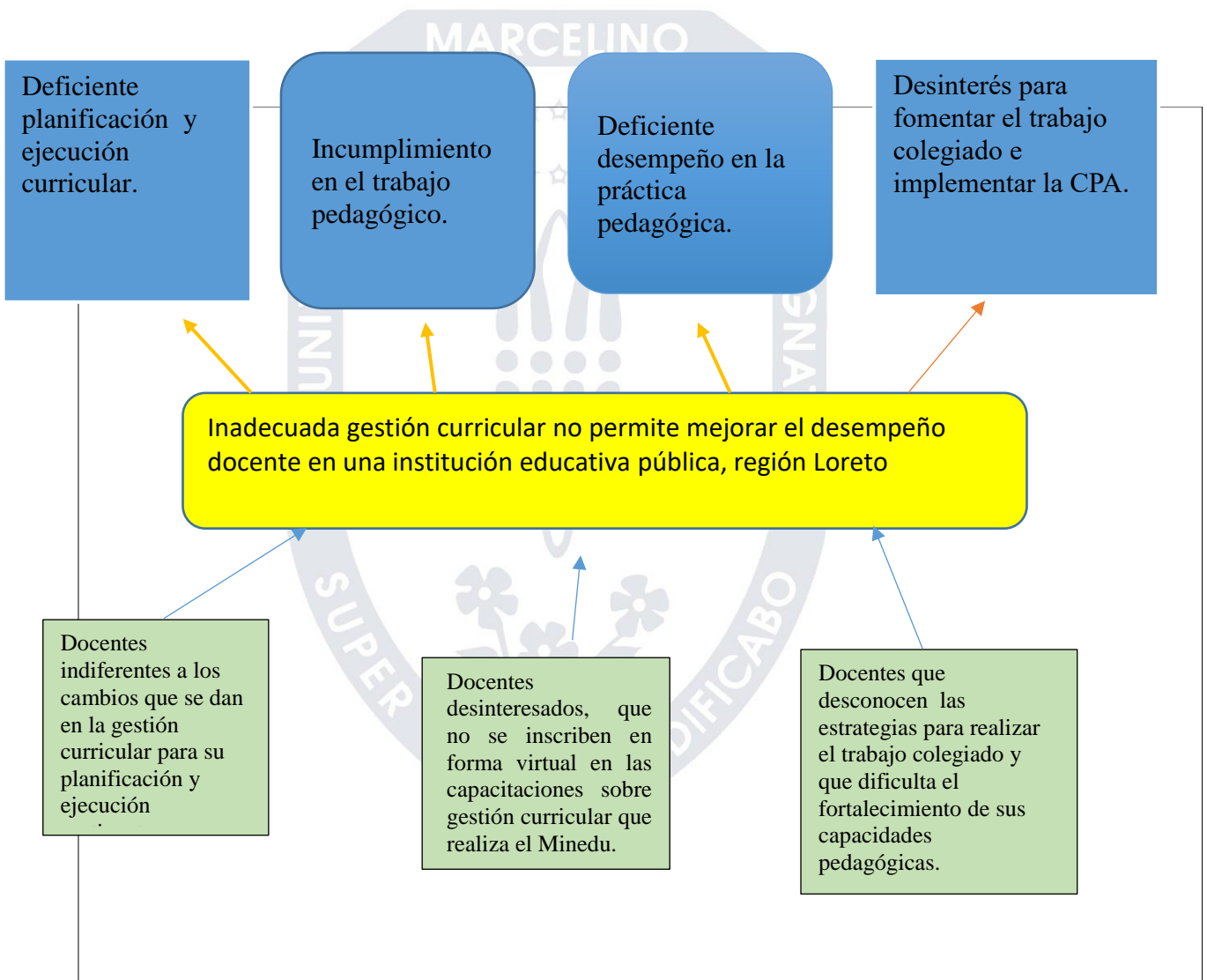
Título: Gestión curricular para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN PROBLEMÁTICA	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MÉTODO
Inadecuada gestión curricular no permite mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto	¿Cómo fortalecer la gestión curricular para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto?	plan de fortalecimiento para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto	Elaborar un plan de fortalecimiento para mejorar el desempeño docente en una institución educativa pública, región Loreto	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar a los docentes sobre la gestión curricular para contribuir a mejorar la planificación y ejecución curricular que desarrollan en la I.E. - Fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes posibilitando su formación y perfeccionamiento para mejorar su desempeño sobre la gestión curricular en la I.E. -Conformar las Comunidades Profesionales de Aprendizaje para que permitan a los docentes fortalecer sus capacidades pedagógicas. 	<p>Enfoque. Cualitativo.</p> <p>Tipo. Aplicada.</p> <p>Diseño. Investigación Acción Participativa.</p>

Apéndice 2

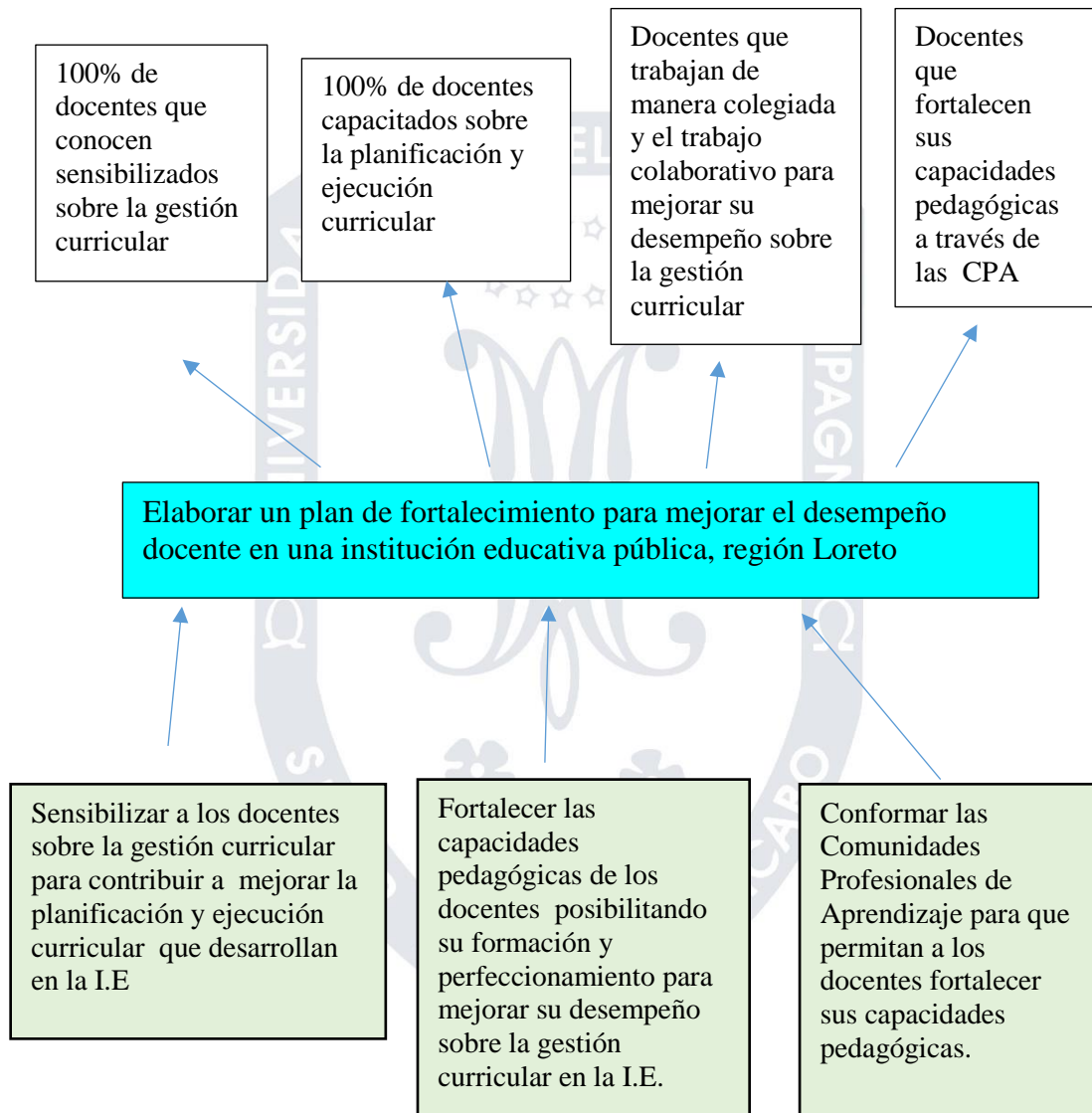
Árbol de problemas

Apéndice A. Árbol de problemas



Apéndice 3


Árbol de Objetivos



Apéndice 4

Instrumentos

Ficha de Monitoreo al Docente

 **PERÚ** Ministerio de Educación

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE

NOMBRE DE LA I.E. Nº 60039			
REGIÓN	Loreto	UGEL	Maynas
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE VISITADO:			
NIVEL	Primaria	ESPECIALIDAD	
DATOS DE LA OBSERVACIÓN:			
GRADO	5º "F"	ÁREA CURRICULAR	Matemática
FECHA	10-10-18	HORA INICIO/ TÉRMINO	7.30 - 9.00 am.
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA:			

Marque con una equis (X) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños. Además, en el caso de los desempeños 5 y 6, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente

INSTRUMENTO 1: OBSERVACIÓN DE AULA


DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.

Descripción del desempeño:
Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Aspectos a observar:
Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.
Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES		
	I	II	III
El docente no ofrece oportunidades de participación. O Más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento		X	
El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas			X
El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas			
El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden			X

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)
Docente escribe en la pizarra todos sus ejercicios y luego pide que resuelvan

 **PERÚ** Ministerio de Educación

DESEMPEÑO 2: MAXIMIZA EL TIEMPO DEDICADO AL APRENDIZAJE.

Descripción del desempeño:
Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

Aspectos a observar:

- Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizajes.
- Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos.		X		
Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos.			X	
La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.		X		
Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.			X	

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)
No tiene en cuenta el tiempo, no se diferencia saberes previos, desarrollo.

DESEMPEÑO 3: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.

Descripción del desempeño:
Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Aspectos a observar:
Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES		
	I	II	III
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.		X	
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.			X
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.		X	
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.			X

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)
Docente sólo hace que copien de la pizarra.

PERÚ Ministerio de Educación

DESEMPEÑO 4: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.

Descripción del desempeño:
Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Aspectos a observar:

- Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.
- Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.		X		
El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).			X	
El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.				X
El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)			X	

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

Visita a los estudiantes, pero no retroalimenta ante preguntas de estudiantes.

DESEMPEÑO 5: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

Descripción del desempeño:
Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Aspectos a observar:

- Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
- Cordialidad o calidez que transmite el docente.
- Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE.	NIVELES			
	I	II	III	IV
Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente <i>no interviene</i> o ignora el hecho. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.			X	
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes			X	
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				X
El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.			X	

PERU Ministerio de Educación

Marque "SI" si el docente hizo el respeto a algún estudiante durante la sesión observada

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS) SI No

Es respetuoso con todos.

DESEMPEÑO E INFLUYA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

Descripción del desempeño:
Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente promueve el comportamiento apropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Aspectos a observar:

- Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato.
- Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE

	NIVELES			
	I	II	III	IV
Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.			X	
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz. O el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.			X	
El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.				X
El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.			X	


Marque "SI" si el docente hizo el respeto a algún estudiante durante la sesión observada. SI No

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

Genera el respeto con sus estudiantes

PUNTAJE TOTAL **16**

(6-9)	(9-15)	(16-20)	(21-24)
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO

 **PERÚ** Ministerio de Educación


INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO

Marque con una (X) el puntaje asignado y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación, siguiendo lo establecido.

CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias que sustentan su respuesta
El/la docente tiene su programación anual.		X		
El/la docente tiene su unidad de aprendizaje.		X		
El/la docente tiene sus sesiones de aprendizaje visados por el director o coordinador de área.			X	
El/la docente planifica sus actividades pedagógicas (carpeta pedagógica) dosificando el tiempo en la sesión de aprendizaje de modo que responda a los procesos pedagógicos.	X			
El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas en el marco de los procesos pedagógicos, el enfoque del área según las Rutas de Aprendizaje y las Orientaciones Básicas para la Programación Curricular.		X		
El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.		X		
El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión		X		
El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.		X		
El/la docente utiliza instrumentos de evaluación.		X		
El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.			X	

COMENTARIO Y RECOMENDACIONES:
 Debe trabajar en forma coordinada con los profesores de grado, para tener la planificación respectiva.

COMPROMISOS DE MEJORA DEL DOCENTE:
 - Preguntar a los otros docentes sobre la planificación
 - Mejorar la planificación

 Nombre y firma del Especialista
 Director

Do.ente Monitoreado

Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas

Reunión de trabajo con los docentes de la I.E,



En clases de Segunda especialidad en el análisis del Plan de Acción

