



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**GESTIÓN DEL PROYECTO CURRICULAR EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA FE Y  
ALEGRÍA 22 – SAN LUIS GONZAGA**

**Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda  
Especialidad en Gestión Escolar y Liderazgo Pedagógico**

**JOSÉ MANUEL ALCÁNTARA VILLANUEVA**

**Asesor:**

**Hermitanio Medina Campos**

**Lima – Perú**

**2018**

## Índice

<b>Resumen</b>	
<b>Introducción</b>	4
<b>Desarrollo</b>	6
<b>Identificación del problema</b>	6
Contextualización de la problemática	6
Descripción y formulación del problema	7
<b>Análisis y resultados del diagnóstico</b>	9
Descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico	9
Resultados del diagnóstico	10
<b>Alternativas de solución del problema identificado</b>	12
<b>Referentes conceptuales y de experiencias anteriores</b>	13
Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas	13
Aportes de experiencias realizadas sobre el tema	16
<b>Propuesta de implementación y monitoreo del plan de acción</b>	19
Matriz de plan de acción: Objetivo general, específico, dimensiones, acciones y metas	19
Matriz de la implementación de plan de acción: Cronograma, responsables y recursos humanos	21
Presupuesto	23
Matriz del monitoreo y evaluación	24
<b>Conclusión</b>	26
<b>Referencias</b>	27
<b>Anexos</b>	29

## Resumen

El Plan en Gestión del Proyecto Curricular en la Institución Educativa Fe y Alegría 22 – San Luis Gonzaga, de la ciudad de Jaén, en el periodo 2019, es una estrategia que se propone para potenciar las competencias profesionales de los docentes de la institución educativa que permita la mejora de la práctica docente y obtener mejores resultados de aprendizaje. La población beneficiada son 61 docentes de los tres niveles educativos, los beneficiados indirectos serán los 1 321 estudiantes y los 950 padres de familia. El referente teórico que lo sustenta es la formación en gestión del proyecto curricular institucional en el que el docente será capaz de participar en el desarrollo de la propuesta curricular, clarificar las políticas curriculares institucionales, realizar su planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencia y participar en la evaluación del currículo institucional para su mejora de manera permanente. En consecuencia, se tendrá el impacto en el desarrollo de competencias de los docentes, el fomento de la identidad institucional y la calidad de los aprendizajes.

## Introducción

El presente Plan de Acción aborda superar el problema de la Insuficiente Gestión del Proyecto Curricular en la Institución Educativa Fe y Alegría 22 -San Luis Gonzaga – Jaén, siendo la alternativa de solución: La formación en Gestión del Proyecto Curricular Institucional. Los beneficiados directos son los 61 docentes y los beneficiados indirectos los 1 321 estudiantes.

La solución es viable de acuerdo con las experiencias que se han realizado a nivel latinoamericano y en nuestro país; además se encuentra reglamentado en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-2013 – ED, que faculta a las instituciones educativas, organizar y desarrollar a favor de los docentes en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización para responder a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes. Por esta razón se plantea como objetivo:

Mejorar la gestión del Proyecto Curricular en la Institución Educativa Fe y Alegría 22-San Luis Gonzaga en el periodo 2019.

Se utilizaron instrumentos como: encuestas a docentes, estudiantes y guía de entrevista a docente y directivos, que ha permitido diagnosticar y comprender el problema, las fortalezas así como las dificultades y el compromiso de los docentes por mejorar su práctica profesional.

El Plan de Acción considera como estrategia de solución: la formación en Gestión del Proyecto Curricular Institucional (PCI) por las evidencias de mejoramiento que es posible lograr con la participación de los docentes en la gestión curricular con liderazgo pedagógico, cuya finalidad es potenciar las competencias profesionales de los docentes conforme a las políticas y normas educativas, el fortalecimiento del desarrollo institucional y lograr la calidad educativa que se manifiesta en aprendizajes, según los desempeños propuestos en el currículo nacional.

El potencial de mejoramiento se evidenciará en los aprendizajes y la calidad educativa, para ello es necesario que docentes y directivos participen de los talleres de capacitación para tomar decisiones en: políticas curriculares institucionales; la metodología de la elaboración del PCI; la planificación y práctica docente con el enfoque por competencias; y, la evaluación curricular. Además, implica la conformación de comunidades profesionales de aprendizaje, fomentar el buen clima institucional, la gestión democrática, la participación de los padres, madres de familia, y consolidar la bases que orientan el desarrollo de la institución educativa.

El plan se estructura en seis componentes. El primero, es la identificación del problema que permite contextualizar la manifestación, así como su descripción y formulación; el segundo, es el análisis y resultados del diagnóstico que favorece la descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico, los resultados estadísticos y cualitativos del diagnóstico; el tercero, describe la alternativa de solución al problema identificado; el cuarto, describe los referentes conceptuales y experiencias que permiten comprender el plan desde el punto de vista teórico y metodológico; el quinto, se detalla la implementación y monitoreo que permite visualizar los objetivos, las acciones, metas, el cronograma, los responsables, los recursos, el presupuesto, así como el plan de monitoreo; el sexto, es la conclusión.

## **Desarrollo**

### **Identificación del problema**

La institución educativa propone en el PCI, su misión y visión de desarrollo, por lo cual requiere de la participación de la comunidad educativa a partir de la lectura de la realidad, las orientaciones políticas, normas del sector y de la propuesta curricular nacional.

### **Contextualización de la problemática**

La Institución Educativa Fe y Alegría 22 – San Luis Gonzaga - es reconocida mediante R.D.Z. N° 1058 del 27 de agosto de 1976, se encuentra ubicada en la provincia de Jaén, región de Cajamarca, brinda el servicio educativo a los tres niveles de la educación: Inicial Primaria y Secundaria, tiene una población de 1 321 estudiantes. El nivel de Educación Inicial está conformada por 250 estudiantes entre los 3 a 5 años, atendidos por 10 docentes y 6 auxiliares de educación, el nivel de Educación Primaria está conformada por 595 estudiantes, atendidos por 21 docentes y el nivel de Educación Secundaria tiene una población de 476 estudiantes, atendidos por 29 docentes.

Pertenece a las instituciones de Fe y Alegría del Perú. Asume como identidad de ser un Movimiento de Educación Popular y Promoción Social (Federación Internacional de Fe y Alegría, 2015) opta por educar a los estudiantes de las clases populares, cuyo efecto se manifiesta en la realización de su proyecto de vida, sean agentes de transformación, el respeto a la diversidad, al entorno y aprender de manera permanente para desarrollarse promoviendo la justicia social.

Fe y Alegría 22 tiene una infraestructura moderna. En el año 2018 se concluyó su construcción. La infraestructura del nivel de Educación Inicial es de: 10 aulas, oficinas, campo deportivo y los servicios higiénicos en cada aula. El nivel de Educación Primaria tiene: 22 aulas modernas, laboratorio, servicios higiénicos, un patio con techo. El nivel de Educación Secundaria tiene: 22 aulas, laboratorios, biblioteca, talleres, servicios higiénicos, infraestructura para las oficinas administrativas y oficinas de las subdirecciones de cada nivel. Además, cuenta un polideportivo y 2 campos deportivos para el área de Educación Física.

La institución educativa firmó convenios con el Centro de Salud de Morro Solar, para realizar atenciones psicológicas a los estudiantes que tienen problemas de aprendizaje y/o comportamiento; tiene como aliado estratégico a la Universidad Nacional de Cajamarca para realizar evaluaciones a los estudiantes de cuarto y quinto grado de

Secundaria, con la unidad de gestión educativa local de Jaén le brinda espacios e infraestructura para los eventos de capacitación.

La experiencia se realiza con los docentes de los tres niveles educativos, de los cuales 10 son docentes del nivel de Educación Inicial y 6 auxiliares; en el nivel de Educación Primaria son 25 docentes y en el nivel de Educación Secundaria son 29 docentes.

El equipo directivo lidera la gestión según el Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDDir) del Ministerio de Educación (2014) que propone el liderazgo pedagógico como requisito para el desarrollo institucional, personal y profesional de los docentes; en general, la calidad educativa. Así mismo, se realiza el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para fortalecer la comunidad profesional de aprendizaje, asuman la identidad institucional y mejoren los aprendizajes de los estudiantes.

### **Descripción y formulación del problema**

El problema que se formula está referido a la Insuficiente Gestión del Proyecto Curricular en la Institución Educativa Fe y Alegría 22 -San Luis Gonzaga – Jaén. Se constituye en un problema, por cuanto es necesario mejorar los aprendizajes y el desempeño docente, para ello se requiere reformular, desarrollar y evaluar el proyecto curricular con los enfoques: humanista, complejidad, competencias, la educación popular y el socioformativo. (Tobón, 2011).

El Plan de Acción es viable para lograr el objetivo y superar las restricciones o limitaciones, porque se requiere priorizar la propuesta curricular y su revisión permanente por los actores educativos; además, la presencia de docentes calificados para gestionar el currículo, se posee infraestructura, equipos, materiales educativos y la propuesta del Proyecto Educativo Institucional por procesos, son las condiciones que favorecen su realización.

El potencial de mejoramiento se manifiesta en el desarrollo de las competencias profesionales, la reformulación de la cultura pedagógica, didáctica y curricular, la cultura de la evaluación, la mejora permanente de los procesos educativos y la calidad educativa institucional.

El problema se prioriza porque es necesario mejorar la práctica docente con el enfoque por competencia, la obtención de mejores logros de aprendizaje, fomentar la identidad institucional, la evaluación de los aprendizajes al culminar cada nivel educativo con la finalidad de tener una mayor certeza de los logros que se obtienen durante la educación básica y mejorar la calidad educativa institucional.

Una de las causas del problema, es la desactualización de los lineamientos de la política curricular institucional, por cuanto, la gestión curricular implica la planificación, organización, desarrollo y evaluación curricular; y este proceso es insuficiente para el desarrollo de la institución educativa. El efecto ocasiona inestabilidad de la propuesta curricular en los próximos años; es decir, no se conocerá con claridad ni dinamizará con eficacia el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y procesos que contribuyen a la formación integral, la construcción de la identidad nacional, regional, local, incluyendo los recursos humanos, académicos, físicos y concretizar el Proyecto Educativo Institucional. (Universidad Santo Tomás, 2004)

Otra de las causas del problema es, que la planificación curricular, así como, la práctica docente se fundamenta desde el enfoque constructivista y rutinario; es decir, se orienta al estudiante aprender información de manera constructiva empleando métodos de procesamiento de información, lo cual se constituye en un enfoque que no está respondiendo a las demandas de formación en la actualidad, ni al ideal de estudiante que se ha propuesto en el PCI. Esta causa está originando que los docentes planifiquen y realicen su práctica de manera descontextualizada de la realidad y dan énfasis a la construcción de la información con poca utilidad para la vida del estudiante, lo que no favorece el desarrollo de las competencias.

El problema también tiene como causa la desactualización de la metodología de elaboración del PCI, debido a la propuesta de competencias, capacidades y desempeños propuestos en el Currículo Nacional, es necesario proponer una nueva metodología que permita revisar el PCI a corto y mediano plazo. La consecuencia es la poca pertinencia del liderazgo pedagógico para la diversificación curricular, si en el actual contexto el directivo debe asumir el liderazgo pedagógico para lograr la visión institucional, clarificar los procesos de gestión educativa y que los estudiantes logren los desempeños según el nivel, ciclo y grado respectivo.

Por último, la insuficiente evaluación del currículo institucional no hace posible que se conozca su impacto, eficiencia, eficacia y pertinencia; es decir, sólo se asume un cambio de currículo sin evaluación de los resultados obtenidos. La consecuencia se manifiesta en el bajo nivel de impacto del currículo.

Si no se propone el Plan de Acción de formación en gestión del proyecto curricular institucional, originaría como consecuencia, la insuficiente praxis de la filosofía educativa, de su misión, el proceso formativo no sería pertinente ni eficaz, no se sabría con claridad el nivel de competencia que logran los estudiantes al culminar la educación básica y la gestión curricular sería empírico sin fundamento teórico desde su reformulación,

aplicación y evaluación; y por ende la institución educativa se desarticularía del desarrollo de la comunidad.

### **Análisis y resultados del diagnóstico**

#### **Descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico**

El problema se relaciona con el dominio uno denominado: gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, con la competencia uno, porque el directivo debe conducir de manera participativa la planificación institucional, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno; y que se oriente al logro de los aprendizajes; en los desempeños uno y dos, el directivo debe conducir de manera participativa la planificación institucional; diseñar de manera participativa los instrumentos de gestión escolar teniendo en cuenta las características del entorno institucional, familiar y social. (Ministerio de Educación, 2014 a)

La superación del problema requiere de la práctica del liderazgo escolar, que según Robinson (2016) expresa que el directivo para mejorar los aprendizajes debe proponer objetivos y expectativas, usar de manera estratégica los recursos, realizar el planeamiento, la coordinación, evaluación de la enseñanza y del currículo, promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los profesores; garantizar un ambiente seguro y de soporte. Si desea concretar una gestión curricular eficaz, es necesario que se tome decisiones para hacer protagonistas a los docentes como comunidad profesionales de aprendizaje para la innovación estableciendo relaciones de confianza, honestidad y lograr metas propuestas por consenso.

En este sentido, mejorar los aprendizajes y la calidad de la enseñanza, requiere proponer un Plan de Acción en Gestión del Proyecto Curricular Institucional (PCI) para que garantice a todos los alumnos los aprendizajes imprescindibles y el directivo está para hacerlo posible, por lo que, tiene que entrar en la dimensión pedagógica sin dejar la acción individual de cada docente (Arenas & Sandoval, 2013). Los instrumentos aplicados son tres. La encuesta para diagnosticar la gestión curricular que se aplicó a los docentes de los tres niveles educativos. El instrumento es un cuestionario autoadministrado para evitar el sesgo que pueda producir la presencia del entrevistador y se recogieron al día siguiente de la aplicación. El cuestionario se estructura en las siguientes categorías: Lineamientos de política curricular, planificación curricular, metodología de la diversificación curricular, evaluación curricular y las mejoras de gestión curricular.

También se aplicó un cuestionario a los estudiantes para recoger información de la categoría expectativas satisfechas de los estudiantes, de la formación que tienen los estudiantes. La muestra fue representativa.

La aplicación de la encuesta a los directivos considerando las siguientes categorías: Política y normatividad curricular institucional, enseñanza tradicional, metodología para elaborar el Proyecto Curricular Institucional, plan de gestión curricular y participación de los docentes en la gestión curricular.

Del análisis de la estructura de los instrumentos de recojo de información empleados, se identificó las siguientes categorías: Lineamientos de política curricular, planificación curricular y práctica docente por competencias, metodología de la diversificación curricular para elaborar el PCI, y los lineamientos de evaluación curricular.

### **Resultados del diagnóstico**

Luego de aplicar los instrumentos se obtuvieron los siguientes resultados:

El 74% de los docentes afirma que tiene claridad en la gestión curricular. En la institución educativa se brinda orientaciones curriculares y administrativas del desarrollo curricular, la práctica docente, la evaluación de los aprendizajes, el monitoreo y acompañamiento docente. Sin embargo, es una percepción errónea de los docentes por cuanto aún, no se ha propuesto un documento que fundamenta el proceso de gestión curricular.

El 69% de los docentes afirma que se ha propuesto la política curricular institucional, y el 31 % afirma lo contrario. En los talleres realizados se abordaron temáticas relacionados a la problemática curricular institucional y nacional, sin embargo no se propuso los lineamientos de política curricular institucional.

El 32 % de los docentes desconocen que no se les ha capacitado en Políticas Curriculares Institucionales, mientras que el 50% afirman que no. Es decir, se evidencia deficiente concepción en los docentes acerca de las políticas curriculares institucionales, porque el currículo institucional o PCI es parte de una política pública que compromete a la institución a mejorarla de manera progresiva para una mejor formación del estudiante acorde con el contexto, da sentido a la práctica docente, el uso de los recursos materiales, la inversión en materiales y equipos, y la formación del docente en la institución educativa.

El 54% de los docentes afirma que se han realizado reuniones para evaluar el PCI. Aunque esta acción no se ha realizado de manera directa, sólo se ha analizado el perfil de egreso, la participación del estudiante, la formación del docente, el uso de los

recursos y los desempeños por ciclos y niveles educativos. No se elaboró un formato ni realizado talleres de evaluación interna del currículo.

El 100% de los docentes afirma que la planificación curricular se realiza con el enfoque por competencias. Se propuso nuevos formatos o esquemas para la evaluación, sin embargo, aún no se ha examinado la implicancia del cambio, los obstáculos que tiene el docente se evidencia en los productos o evidencias, en la formulación del desempeño y en su forma de evaluarlo.

El 70% de los docentes afirma que existe una baja percepción de la práctica docente con el enfoque por competencias. El 46 % de los docentes afirma que se propuso una metodología de la diversificación curricular para elaborar el PCI, lo cual constituye una fortaleza porque los docentes comprenden que el PCI debe ser pertinente, eficaz y tener impacto en la formación del estudiante. Sin embargo, es necesario clarificar la metodología para su reformulación con el enfoque por competencias.

El 77% de los docentes afirma que no se ha propuesto un modelo de evaluación curricular. Se afirma que sólo se evalúa los resultados de aprendizaje y la evaluación curricular requiere formular los lineamientos tanto internos como externos del currículo. En la institución educativa la evaluación curricular tiene interés para una mayor autonomía y responsabilidad social. (Brovelli, 2001)

Con respecto a las conclusiones de la encuesta a los directivos.

Las políticas curriculares institucionales se evidencian desde el 2016. La propuesta del Currículo Nacional requiere ser reformulada en el PCI para una mayor eficacia del proceso formativo que brinda la institución educativa.

La política curricular en la institución educativa debe estar en función de los aprendizajes o desempeños del ciclo, el análisis del contexto, la cultura de autoevaluación institucional, el desarrollo de la práctica docente, del trabajo en equipo y articule la formación del estudiante desde el nivel de Educación Inicial hasta el nivel de Educación Secundaria. Se concluye que es necesario implementar políticas curriculares para revisar y mejorar el currículo institucional con la finalidad que sea más pertinente, eficaz y permita visualizar su impacto en los aprendizajes de los estudiantes. Se requiere: implementar políticas curriculares, capacitar a los docentes en planificación curricular, la práctica docente con el enfoque por competencias, diseñar un proceso metodológico de elaboración del PCI y proponer lineamientos de evaluación curricular.

La dificultad se manifiesta en la concepción y reformulación del PCI para una mayor pertinencia, se requiere entonces, proponer una metodología para la reformulación y evaluación para que se proponga mejoras permanentemente.

Los docentes afirman que en el proceso de enseñanza – aprendizaje, el enfoque por competencias exige del estudiante una mayor participación, que aplique metodologías de manera autónoma, que sea capaz de autodisciplinarse, motivarse e investigue la solución de los problemas. Sin embargo este proceso aún no se evidencia desde la planificación.

Los docentes manifiestan que tienen dificultades en el manejo de estrategias para desarrollar competencias desde la planificación curricular. Una de las características de la práctica docente es el buen uso del tiempo, el trabajo en equipo, no se evidencia improvisación de las sesiones de aprendizaje; sin embargo, la dificultad se manifiesta en la poca claridad de la práctica docente con el enfoque por competencias.

Los docentes expresan que es necesario evaluar el currículo más allá de los resultados obtenidos de la evaluación censal de estudiantes, porque es necesario identificar el impacto, su pertinencia, eficiencia y eficacia del PCI.

### **Alternativas de solución del problema identificado**

Las alternativas de solución que se plantea al problema se consideran pertinentes porque permite darle solución y son viables de realizar.

Taller de capacitación docente en lineamientos de política curricular institucional. La formación del estudiante debe ser valorada periódicamente y nuestro país en los últimos dos años ha realizado la propuesta curricular denominada: Currículo Nacional de la Educación Básica; su implementación requiere proponer los lineamientos de política curricular, donde se relacione: la política y normatividad educativa – la filosofía educativa institucional- identidad- dimensiones contextuales – orientaciones para el diseño, aplicación y evaluación del currículo – la organización de los docentes. Esta alternativa concretiza: la visión, misión, objetivos estratégicos, el desarrollo de la práctica docente, el monitoreo, acompañamiento y evaluación; y la evaluación curricular. Las acciones serán de: Sensibilización y realización del taller.

Taller de capacitación docente en planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencias. Poner en práctica el PCI, requiere capacitar al docente en enseñanza por competencias y de acuerdo con Zabalza (2009) las competencias que ha de desarrollar todo docente para un mejor proceso de enseñanza aprendizaje son: planificar, seleccionar y preparar contenidos curriculares, ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas, manejo de nuevas tecnologías, diseñar la metodología y organizar las actividades, comunicarse y relacionarse con los alumnos, tutorizar, evaluar, reflexionar e investigar sobre la enseñanza, identificarse con la institución y trabajar en equipo. Además, es necesario capacitarlos en competencias

porque los docentes provienen de diversos modelos de formación inicial y la institución educativa es una organización que debe proponer criterios comunes para su dinámica de desarrollo. Esta alternativa de solución, implica para el directivo concretizar el currículo nacional acorde con los lineamientos de la pedagogía de la educación popular. Además es necesario proponer a los docentes los fundamentos teórico-metodológicos de la enseñanza por competencias. Por lo tanto, se tendría que realizar las siguientes acciones: Conformación de comunidades profesionales de aprendizaje, taller de capacitación en planificación curricular y práctica docente, aplicación de un plan de MAE.

Taller de capacitación docente en metodología de elaboración del PCI con el enfoque por competencias. Elaborar el PCI no sólo es un proceso metodológico, sino que es fundamentado en teorías educativas, psicológicas, curriculares, sociales, filosóficas, pedagógicas. Para ello es necesario, que se conforme una comisión de elaboración del currículo institucional en el que se proponga la metodología; además sea responsable de coordinar y hacer participar a los docentes de la complejidad del currículo, de su articulación, la metodología, los estándares según el ciclo y la evaluación. Esta alternativa requiere que el directivo proponga acciones de: Taller de capacitación en metodología del PCI.

Taller de capacitación docente en lineamientos de evaluación del PCI. Proponer un modelo de evaluación curricular debe dimensionarse desde dos perspectivas: la evaluación curricular interna y la externa. Entonces, valorar el currículo implica hacerlo desde su estructura, los fundamentos y coherencia entre sus componentes curriculares para determinar su viabilidad, impacto, eficacia, eficiencia. También implica evaluar los resultados de aprendizajes y la práctica docente. Por lo tanto, las acciones serán de: Evaluación curricular.

Los talleres propuestos como alternativa de solución, demanda al directivo asumir el liderazgo pedagógico en el Marco de Buen Desempeño del Directivo propuesto por el Ministerio de Educación (2014), las dimensiones de Robinson y los compromisos de gestión escolar. Además, es necesario fortalecer la participación de los padres de familia en las reuniones o talleres de propuestas del PCI.

## **Referentes conceptuales y de experiencias anteriores**

### **Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas**

La alternativa de solución al problema que se expresa en el árbol de solución es denominada: Gestión del Proyecto Curricular de la Institución Educativa Fe y Alegría 22 –San Luis Gonzaga, del que se identifica cuatro referentes conceptuales: Capacitación en

lineamientos de política curricular institucional, capacitación en planificación curricular y práctica docente, capacitación en metodología de elaboración del PCI y capacitación en lineamientos de evaluación curricular.

La estrategia general es proponer un plan de capacitación, considerando que Formación del docente favorece la Gestión del PCI. Por esta razón, se precisa la definición de los siguientes referentes conceptuales, por lo tanto, la dimensión es la gestión curricular:

Formación en Gestión del PCI para mejorar la práctica docente. Esta es la estrategia principal en la solución del problema y se define considerando a Sánchez (2006) como la formación orientada a la nivelación de habilidades o destrezas que el entorno exige al logro de un perfil, cuyos rasgos involucran las dimensiones: profesional, personal-social y comunitaria. La capacitación orientado al desarrollo de competencias contribuyen a una mayor eficacia de la profesión y al mismo tiempo, incrementa el potencial de la organización (Tejada & Fernández, 2012), con la finalidad de gestionar los procesos curriculares como: la reformulación del PCI, organización de la institución educativa para la práctica docente formando comunidades profesionales de aprendizaje, el desarrollo curricular y la evaluación curricular que permita concretizar la misión y visión institucional. En consecuencia, aumenta la legitimidad del currículo en la escuela, mayor autonomía y participación de los docentes. (Corporación Universitaria Americana, 2016)

Se consideran las siguientes subdimensiones:

Capacitación docente en lineamientos de política curricular institucional. La capacitación del docente debe entenderse como un proceso de actualización cuyo efecto se manifiesta en la mejora de la práctica pedagógica y profesional de manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales en que se inscribe y a las poblaciones que atiende (Camargo, y otros, 2004), en el que se desarrolle competencias comprendidas desde el Marco del Buen Desempeño Docente para proponer y aplicar las políticas curriculares en la institución educativa.

En consecuencia, se define como la capacitación para desarrollar competencias profesionales en diseño de la política curricular institucional, que proponga el proceso curricular desde la concepción curricular, su implementación, intervención y evaluación en la institución educativa, que fortalezca su identidad, la mejora de la práctica docente y los resultados de aprendizaje (Corporación Universitaria Americana, 2016). El producto de la capacitación es un documento orientador de la diversificación, implementación, desarrollo y evaluación curricular en relación con la identidad institucional, siendo su estructura los siguientes componentes: identidad institucional, objetivos estratégicos

nacionales, políticas educativas, políticas curriculares, lineamientos para la implementación del currículo nacional en la institución.

Capacitación docente en planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencias. Es el proceso por el cual los docentes asumen las orientaciones nacionales para la planificación curricular con el enfoque por competencias, mediante el análisis del currículo nacional y la valoración del contexto local, nacional y mundial (Ministerio de Educación, 2016). Es un documento técnico-pedagógico en el cual el docente toma decisiones respecto del qué, para qué, cómo, cuándo, dónde, en cuánto tiempo se pretende enseñar y la forma cómo se evalúa y desarrolla el PCI en el aula, como escenario donde se concretiza y se plasman las intenciones educativas de la institución para los estudiantes (Arone, 2012), lo que permite enseñar las competencias básicas y pueda generalizarse a los diversos contextos. (Meléndez & Gómez, 2008)

Capacitación docente en metodología de elaboración del PCI con el enfoque por competencias. Es el desarrollo de las competencias profesionales en diseño curricular para aplicar una metodología de la elaboración del PCI que se realiza desde su diseño-rediseño, implementación, desarrollo y evaluación curricular. Romero (2008) considera que la capacitación en metodología de elaboración del PCI, se inicia con un plan de trabajo que recoge las decisiones que toman la comunidad profesional de aprendizaje a partir del estudio del contexto, los objetivos, contenidos, métodos y criterios de evaluación de las etapas formativas. Por lo tanto, es la concreción del currículum que implica la puesta en práctica de las intenciones educativas en función del proyecto escuela como el desarrollo profesional de los docentes que participan en el proceso. (Ministerio de Educación de la ciudad de Buenos Aires, 2012)

Capacitación docente en lineamientos de evaluación curricular: Es el proceso por el cual se propone un plan de evaluación del currículo en sus dimensiones interna y externa. Se define la evaluación curricular como el proceso científico mediante el cual se recoge e interpreta, formal y sistemáticamente, información pertinente sobre el currículo donde se producen juicios de valor, se adoptan decisiones para mantener, proyectar, reformular o eliminar elementos del plan de estudios y de sus programas analíticos o en su totalidad, con la finalidad de incrementar su calidad y pertinencia. (Salas, 2013)

Salas (2013) considera que la evaluación curricular es un proceso de investigación que comprende y requiere de tiempo según el avance vertiginoso de lo científico y tecnológico, las necesidades crecientes de la población que permita el perfeccionamiento constante y sistemático del currículo y que el ciclo dura entre 8 a 10 años que determinará la necesidad de una reformulación o una nueva propuesta curricular.

Dimensión de monitoreo, acompañamiento y evaluación. Se define como el proceso por el cual se recoge datos de manera sistemática del cumplimiento de los objetivos del programa en un periodo de tiempo, que tiene como propósito a los interesados a tomar decisiones de manera informada, considerando como referente datos e información inicial y comparándolo con datos e información finales para emitir un juicio de valor de lo logrado o no (Frankel & Gage, 2015), y el acompañamiento pedagógico, como proceso sistemático en el que el acompañante con el docente interactúan promoviendo la reflexión, clarificar los supuestos de la práctica, como la toma de decisiones para realizar los cambios necesarios en la mejora de la práctica profesional y el logro de los aprendizajes de manera integral (Ministerio de Educación, 2014 b). En consecuencia, se puede definir como el proceso por el cual de manera sistemática e intencional, el acompañante propone un plan de MAE que le permite recoger información desde el inicio, proceso y salida, con fines de evaluación del desempeño docente, la toma de decisiones de mejora profesional, en el cual el acompañante pedagógico utiliza diferentes métodos como: observación de aula, grupos de interaprendizaje, talleres de reflexión, portafolio, para evaluar de manera confiable y válida la práctica docente en aula. (Toribio & Guerrero, 2017)

### **Aportes de experiencias realizadas sobre el tema**

La tesis realizada por Sánchez (2009) titulada La formación permanente del profesorado centrada en la escuela, se propuso como objetivo el análisis de los fundamentos y viabilidad de la formación permanente centrada en la escuela para valorar su eficacia desde el desempeño profesional, obtiene como conclusión que la formación en centros considera la práctica, el día a día de los docentes, el trabajo en equipo, favorece el intercambio, posibilita el apoyo entre los profesionales, considera la desigualdad de la formación inicial y permite que esta situación sea subsanada en parte por el trabajo conjunto de los docentes, es el primer paso para la existencia de comunidades profesionales de aprendizaje, favorece la innovación, es el camino adecuado para la investigación etnográfica y la investigación acción, comprende la cultura docente y buscan su permanente adaptación a los desafíos, impacta en la organización y significa generar tiempos, espacios, recursos, condiciones laborales, promoción, etc.

La investigación de Sánchez (2009) idéntica que un proceso de formación de los docentes en la institución educativa favorece su desarrollo, porque articula los diferentes procesos educativos, no sólo de la práctica docente y los aprendizajes, sino la cultura escolar de la institución educativa, los procesos de gestión y evaluación institucional.

En el contexto latinoamericano, Peña y Ochoa (2012) expresan que en México se ha propuesto el Programa Nacional para la Actualización Permanente de Maestros en Servicio, la Secretaría de Educación Pública, implementó el curso básico de formación continua llamado prioridades y retos de la educación básica, y observar si existe diferencias significativas en los resultados obtenidos para las variables atributivas tales como: grado de estudios del docente, permanencia en el magisterio, antigüedad en la misma escuela, la zona geográfica y la edad; observar si existen diferencias significativas entre los maestros que llevaron el curso y aquello que no. Tuvo como finalidad de fortalecer las competencias profesionales de los maestros de la educación básica.

La variable antigüedad en la docencia, concluye que los docentes que tienen menos de ocho años de servicios son los que obtienen valores más altos en comparación con los docentes que tienen más de ocho años, siendo los docentes de más edad cronológica los que tienen menos calificativos y baja la preferencia por los cursos de actualización. Los docentes que asistieron al curso de capacitación son los que obtuvieron mejores resultados y tuvo impacto en los profesores.

Se recomienda proponer un modelo de formación y actualización de docentes desde la perspectiva de la reflexión, el análisis del discurso, observación y procesos actitudinales desde la escuela que permita redefinir los materiales de apoyo, estrategias didácticas, tiempos y espacios de actualización en el marco de la reforma de la educación básica.

En la formación del docente en la institución educativa intervienen una serie de variables como: contexto que demanda mayor nivel de competencia profesional, lograr mejores aprendizajes, calidad educativa, identidad institucional, misión social de la escuela, la edad del docente y su autoestima. Por ello, proponer un plan de formación requiere de reflexiones acerca de la calidad educativa de la institución educativa, su proyección en los próximos años para asegurar los procesos educativos y lograr resultados de calidad.

A nivel nacional, Sánchez (2006) explica la experiencia de capacitación de manera oficial promovida por el Ministerio de Educación, como el Plan Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD), en el periodo de 1995 – 2005, cuyo objetivo es mejorar la calidad del trabajo técnico pedagógico de los docentes de educación inicial, primaria y secundaria, como resultado de su capacitación inicial, diversificada, regionalizada, sobre la base de lo establecido en la política educativa, en el que lograron incorporar nuevos procesos metodológicos que permitiesen al docente mejorar su intervención en el aula, posibilitando que los estudiantes respondan a los retos complejos y cambiantes de la sociedad; además, consideró al docente protagonista de su propio

aprendizaje e impulsó el nuevo rol que debe asumir como mediador de los procesos de aprendizaje, recibió orientaciones sobre una nueva concepción de evaluación de los aprendizajes, la mejora del clima afectivo del proceso de enseñanza – aprendizaje, la organización de los estudiantes para el trabajo en equipo, la organización de los espacios del aula, la elaboración de material didáctico y talleres con padres de familia.

La anterior experiencia, considera que la capacitación docente en la institución educativa al tener las condiciones favorables de manera integral, favorece el desarrollo de las competencias profesionales y se corrobora con Cutimbo (2008) al concluir en su tesis que existe correlación real y directa de influencia del Nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes.

Porras (2016) realiza la experiencia denominada Acompañamiento pedagógico como estrategia para la transformación de la enseñanza de las matemáticas con docentes de básica primaria de la institución educativa Manuela Beltrán, concluye que los docentes deben poseer conocimientos, habilidades, actitudes y valores en el quehacer pedagógico que favorece el quehacer pedagógico efectivo y promueve el desarrollo en los estudiantes las competencias. Esta experiencia nos clarifica que si los docentes tienen competencia de desempeño en aula entonces es posible que los estudiantes logren la competencia. (Porras, 2016)

## Propuesta de implementación y monitoreo del plan de acción

La implementación y monitoreo del plan de acción se concretiza en los siguientes cuadros:

### Matriz de plan de acción: Objetivo general, específico, dimensiones, acciones y metas

La matriz contiene el objetivo general, se especifica su concreción para visualizar cómo se realiza y logra los objetivos específicos. Así como la alternativa de solución y metas.

<b>Problema: Insuficiente Gestión del Proyecto Curricular Institucional en la Institución Educativa Fe y Alegría 22 – San Luis Gonzaga - Jaén en el año 2018”,</b>					
<b>Objetivo General</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Alternativa de solución</b>	<b>Acciones</b>	<b>Metas</b>
Mejorar la gestión del Proyecto Curricular para el incremento de la calidad de los aprendizajes y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría 22- San Luis Gonzaga en el periodo 2019.	Reformular los lineamientos de política curricular institucional a través de un trabajo colegiado para establecer la sostenibilidad y la aplicación del currículo en el periodo 2019-2021.	<b>Dimensión: Gestión curricular</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lineamientos de Política curricular institucional.</li> </ul>	Plan de formación en Gestión del proyecto curricular.	A1. Realización de un taller de sensibilización a la comunidad docente de la capacitación en lineamiento de política curricular para mejorar la aplicación del currículo en el periodo 2019 – 2021. A2. Realización de un taller de capacitación en lineamientos de política curricular para mejorar la aplicación del currículo en la institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 % de docentes asumen compromisos en participar en el plan de acción de formación en gestión del proyecto curricular.</li> <li>• Una comisión de formación docente.</li> <li>• Un plan de formación.</li> <li>• 1 taller de capacitación en lineamientos de política curricular.</li> </ul>
	Desarrollar un plan de capacitación docente en planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencias para lograr mejores desempeños de la práctica docente según el MBDD.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación curricular.</li> </ul> <b>Dimensión: Monitoreo, acompañamiento y Evaluación.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Práctica docente con el enfoque por competencias.</li> </ul>		A3. Conformación de la Comunidades Profesionales de Aprendizaje para debatir problemáticas y tomar decisiones de mejora de la profesión docente en la institución educativa.  A4. Realización de taller de capacitación en planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencias.  A5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar el desempeño profesional y los aprendizajes de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una comunidad profesional de aprendizaje – Central.</li> <li>• 10 Comunidades profesionales de aprendizaje según el área curricular.</li> <li>• 1 taller de capacitación en planificación curricular.</li> <li>• 1 taller de capacitación en práctica docente con el enfoque por competencias.</li> <li>• 100 % de docentes monitoreados.</li> </ul>

	Reformular el PCI con el enfoque por competencias de manera colegiada para una mayor pertinencia y eficacia del CNEB en la institución educativa.	<b>Dimensión: Gestión curricular</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología de elaboración del PCI con el enfoque por competencias.</li> </ul>		A6. Realización de taller de capacitación en metodología de la elaboración del PCI, para mejorar la aplicación y el desarrollo curricular en los próximos años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 taller de evaluación de la práctica docente.</li> <li>• 80 % de docentes participan en el taller de capacitación en metodología de reformulación del PCI.</li> </ul>
	Elaborar los lineamientos de la evaluación del proyecto curricular institucional para la toma de decisiones en su revisión y mejora permanente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lineamientos de evaluación curricular.</li> </ul>		A7. Evaluación de los efectos del plan de formación en gestión del proyecto curricular para mejorar la dinámica curricular en la institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 % de los docentes participan en el taller de evaluación del PCI.</li> <li>• 1 taller de evaluación del Plan de Formación Docente.</li> </ul>



	A5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar el desempeño profesional y los aprendizajes de los estudiantes.	<p>práctica docente con el enfoque por competencias.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 100 % de docentes monitoreados.</li> <li>• 1 taller de evaluación de la práctica docente.</li> </ul>																		
Reformular el PCI con el enfoque por competencias de manera colegiada para una mayor pertinencia y eficacia del CNEB en la institución educativa.	A6. Realización de taller de capacitación en metodología de la elaboración del PCI, para mejorar la aplicación y el desarrollo curricular en los próximos años.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 % de docentes participan en el taller de capacitación en metodología de reformulación del PCI.</li> </ul>	Equipo directivo y comisión de formación.						x											
Elaborar los lineamientos de la evaluación del proyecto curricular institucional para la toma de decisiones en su revisión y mejora permanente.	A7. Evaluación de los efectos del plan de formación en gestión del proyecto curricular para mejorar la dinámica curricular en la institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 % de los docentes participan en el taller de evaluación del PCI.</li> <li>• 1 taller de evaluación del Plan de Formación Docente.</li> </ul>	Equipo directivo y comisión de formación.																	

## Presupuesto

El presupuesto se propone con el financiamiento de la institución educativa.

Acciones	Recursos	Fuente de financiamiento	Costo
A1. Realización de un taller de sensibilización a la comunidad docente de la capacitación en lineamiento de política curricular para mejorar la aplicación del currículo en el periodo 2019 – 2021.	<b>Humanos.</b> Especialistas. <b>Informáticos:</b> Computadora. Proyector. <b>Oficina:</b> Papel bond, impresora.	Institución Educativa.	S/ 1 000
A2. Realización de un taller de capacitación en lineamientos de política curricular para mejorar la aplicación del currículo en la institución educativa	<b>Humanos.</b> Especialistas. <b>Informáticos:</b> Computadora. Proyector. <b>Oficina:</b> Papel bond, impresora.	Institución Educativa.	S/ 1 000
A3. Conformación de la Comunidades Profesionales de Aprendizaje para debatir problemáticas y tomar decisiones de mejora de la profesión docente en la institución educativa.	<b>Humanos.</b> Especialistas. <b>Informáticos:</b> Computadora. Proyector. <b>Oficina:</b> Papel bond, impresora.	Institución Educativa.	S/ 1 000
A4. Realización de taller de capacitación en planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencias.	<b>Humanos.</b> Especialistas. <b>Informáticos:</b> Computadora. Proyector. <b>Oficina:</b> Papel bond, impresora.	Institución Educativa.	S/ 1 000
A5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar el desempeño profesional y los aprendizajes de los estudiantes.	<b>Humanos.</b> Especialistas. <b>Informáticos:</b> Computadora. Proyector. <b>Oficina:</b> Papel bond, impresora.	Institución Educativa.	S/ 1 000
A6. Realización de taller de capacitación en metodología de la elaboración del PCI, para mejorar la aplicación y el desarrollo curricular en los próximos años.	<b>Humanos.</b> Especialistas. <b>Informáticos:</b> Computadora. Proyector. <b>Oficina:</b> Papel bond, impresora.	Institución Educativa.	S/ 1 000
A7. Evaluación de los efectos del plan de formación en gestión del proyecto curricular para mejorar la dinámica curricular en la institución educativa.	<b>Humanos.</b> Especialistas. <b>Informáticos:</b> Computadora. Proyector. <b>Oficina:</b> Papel bond, impresora.	Institución Educativa.	S/ 1 000

**Matriz del monitoreo y evaluación**

La matriz considera las especificaciones para ser considerado en el monitoreo y evaluación cuando se ejecute el plan de acción.

Acciones organizadas según dimensión	Nivel de logro de las acciones (0 – 5)	Fuente de verificación (Evidencias que sustentan el nivel de logro)	Responsables	Periodicidad	Aportes y/o dificultades según el nivel de logro	Reformular la acción para mejorar el nivel de logro.
A1. Realización de un taller de sensibilización a la comunidad docente de la capacitación en lineamiento de política curricular para mejorar la aplicación del currículo en el periodo 2019 – 2021.		Convocatoria, plan de sensibilización, acta de reunión, plan de formación.		De diciembre 2018 a Marzo 2019.		
A2. Realización de taller de capacitación en lineamientos de política curricular para mejorar la aplicación del currículo en la institución educativa		Actas, asistencias, documentos de trabajo.		Marzo 2019		
A3. Conformación de la Comunidades Profesionales de Aprendizaje para debatir problemáticas y tomar decisiones de mejora de la profesión docente en la institución educativa.		Actas, plan de trabajo de cada comunidad profesional de aprendizaje.		Diciembre 2018 – diciembre 2019		
A4. Realización de taller de capacitación en planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencias.		Sesión de talleres, actas, asistencias, documentos de trabajo.		Diciembre 2019		
A5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente para mejorar el desempeño profesional y los aprendizajes de los estudiantes.		Fichas de evaluación, plan de MAE, informes				
A6. Realización de taller de capacitación en metodología de la elaboración del PCI, para mejorar la aplicación y el desarrollo curricular en los próximos años.		Sesión de taller, asistencia, acta.				
A7. Evaluación de los efectos del plan de formación en gestión del proyecto curricular para mejorar la dinámica curricular en la institución educativa.		Informe, acta, asistencia.				

Nivel de logro de la acción	CRITERIOS
0	No implementada (requiere justificación).
1	Implementación inicial (dificultades en su ejecución, requiere justificación).
2	Implementación parcial (dificultades en su ejecución, requiere justificación).
3	Implementación intermedia (ejecución parcial, pero sigue de acuerdo a lo programado).
4	Implementación avanzada (avanzada de acuerdo a lo programado).
5	Implementada (completamente ejecutada).

## Conclusión

El problema planteado es la Insuficiente Gestión del Proyecto Curricular en la Institución Educativa Fe y Alegría 22 -San Luis Gonzaga – Jaén, que ha sido diagnosticado empleando métodos cuantitativos y cualitativos como: la entrevista en profundidad a los directivos, la evaluación de los talleres, las encuestas a docentes y de la reflexión realizada para mejorar la calidad en la institución educativa. Se llega a la conclusión que los docentes solicitan capacitación para desarrollar su práctica con el enfoque por competencias.

El problema involucra abordar el proceso de gestión curricular para clarificar los subprocesos de: reformulación, implementación, desarrollo y evaluación del proyecto curricular institucional, en el que los docentes participen organizadamente como comunidad profesional de aprendizaje y asuman el reto de fortalecer la cultura institucional. La institución educativa promueve la formación para el cambio y la transformación potenciando las competencias profesionales de los docentes.

El referente conceptuales que fundamentan el plan de acción es la: Formación en gestión curricular del PCI, que a su vez tiene las siguientes subdimensiones: Lineamientos de política curricular institucional, la planificación curricular y la práctica docente con el enfoque por competencias, la metodología de elaboración del PCI y la evaluación curricular.

El plan de formación requiere realizar los siguientes talleres de capacitación: a) Lineamientos de política curricular institucional, b) planificación curricular y práctica docente con el enfoque por competencias, c) metodología de elaboración del PCI con el enfoque por competencias, y d) lineamientos de evaluación curricular. El tiempo de duración es de 13 meses, se inicia en diciembre del 2018 y culmina en diciembre de 2019, siendo su presupuesto de 7 000 soles, financiado con recursos propios.

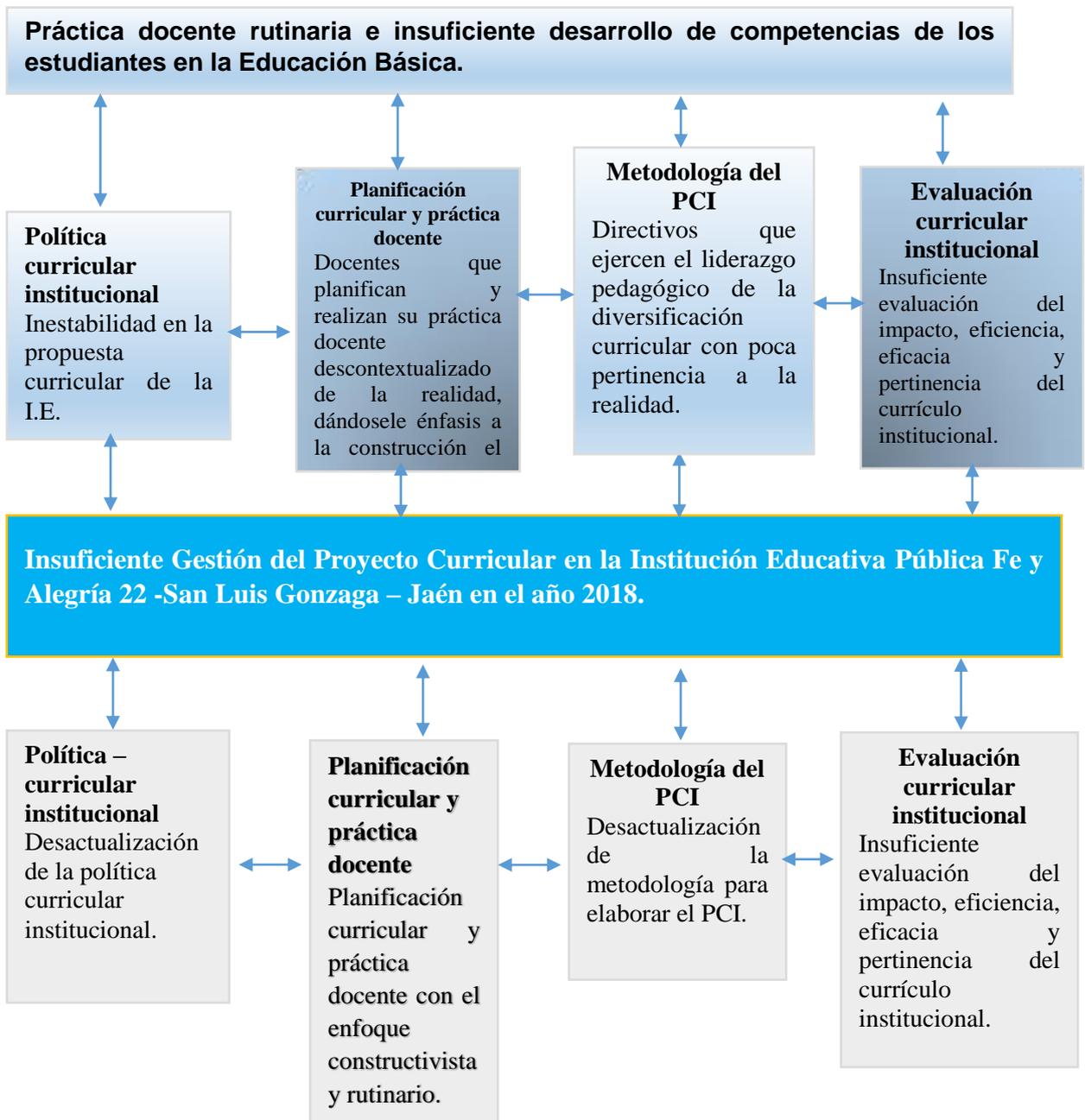
## Referencias

- Arenas, F., & Sandoval, M. (2013). Procesos educativos de flexibilización y diversificación curricular: nuevos retos del sistema educativo colombiano para favorecer los procesos de participación en contextos escolares de personas con discapacidad. *Horizontes Pedagógicos*, 147 - 157.
- Arone, R. (2012). *Diversificación y planificación curricular*. Lima: Ariboa.
- Brovelli, M. (2001). Evaluación curricular. Fundamentos en humanidades. *Universidad Nacional de San Luis*, 101-122.
- Cabrizo, J. R. (2008). *Programación por competencias. Formación y Práctica*. España: Pearson Educación, S.A.
- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, s., Zapata, F., & Garabito, C. (2004). *Las necesidades de formación permanente del docente*. Obtenido de Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2041051.pdf> .
- Corporación Universitaria Americana. (2016). *Política y lineamiento curricular*. Colombia. Obtenido de 2006:  
[http://www.americana.edu.co/barranquilla/archivos/Estatutos\\_y\\_Reglamentos/politica-y-liniamiento-curricular.pdf](http://www.americana.edu.co/barranquilla/archivos/Estatutos_y_Reglamentos/politica-y-liniamiento-curricular.pdf).
- Cutimbo, P. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno.(Tesis)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Fe y Alegría 22. (2016). *Proyecto Educativo Institucional 2016-2021*. Jaén.
- Federación Internacional de Fe y Alegría. (2013). *La pedagogía de la educación popular*. Obtenido de [http://www.feyalegría.org/images/acrobat/FyA4\\_3394.pdf](http://www.feyalegría.org/images/acrobat/FyA4_3394.pdf).
- Federación Internacional de Fe y Alegría. (2015). *Memorias*. Colombia.
- Frankel, N., & Gage, A. (2015). *Fundamentos de monitoreo y evaluación*. Estados Unidos.: USAID.
- Melendez, S., & Gómez, L. (2008). *La planificación curricular en el aula. Un Modelo de enseñanza por competencias*.
- Meléndez, S., & Gómez, L. (2008). *La planificación curricular en el aula. Uno modelo de enseñanza por competencias*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111491018.pdf>
- Ministerio de Educación. (2013). Plan de desarrollo urbano ciudad de Jaén 2013-2025. Jaén.
- Ministerio de Educación. (2014 a). *Marco de buen desempeño del directivo*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2014 b). *El acompañamiento pedagógico: protocolo del acompañante pedagógico, del docente coordinador, acompañante y del formador*. Lima: Dirección de Educación Superior Pedagógica.
- Ministerio de Educación. (2016). *Programa curricular de Educación Primaria*. Lima: Dirección de Imprenta.
- Ministerio de Educación. (2017). *Asesoría a la gestión escolar y CIAG; Orientaciones, protocolos e instrumentos; Guía del participante - Tercer Fascículo*. Lima: Camangraf.

- Ministerio de Educación de la ciudad de Buenos Aires. (2012). *El proyecto curricular institucional de las escuelas secundarias de la ciudad autónoma de buenos aires*. Obtenido de <http://www.buenosaires.gob.ar/sites/gcaba/files/documento>
- Municipalidad provincial de Jaén. (2013). *Plan de desarrollo urbano ciudad de Jaén 2013-2025*. Jaén.
- Peña, M., & Ochoa, A. (2012). *La capacitación continua de los docentes de educación básica en Sonora, México y la política de evaluación; el caso del curso básico nacional al inicio del ciclo escolar*. Obtenido de [https://www.ciad.mx/archivos/revista-dr/RES\\_ESP2/RES\\_Especial\\_2\\_18\\_Pena.pdf](https://www.ciad.mx/archivos/revista-dr/RES_ESP2/RES_Especial_2_18_Pena.pdf).
- Porras, N. (2016). *Acompañamiento pedagógico como estrategia para la transformación de la enseñanza de las matemáticas con docentes de básica primaria de la institución educativa Manuela Beltrán, (Tesis), Universidad Nacional de Colombia*. Colombia.
- Robinson, V. (2016). Hacia un fuerte liderazgo centrado en el estudiante: Afrontar el reto del cambio. En J. Weinstein, *Liderazgo educativo en la escuela. Nueve miradas* (págs. 45-80). Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Romero, G. (2008). *La importancia del proyecto curricular en el sistema educativo*. Obtenido de [https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero\\_13/GUSTAVO\\_ROMERO\\_1.pdf](https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/GUSTAVO_ROMERO_1.pdf)
- Salas, R. (2013). *Algunas consideraciones sobre la evaluación curricular*. Obtenido de <http://instituciones.sld.cu/socecs/files/2013/03/ALGUNAS-CONSIDERACIONES-EVALUACION-CURRICULAR.pdf>
- Sánchez, G. (2006). *De la capacitación hacia la formación en servicio de los docentes. Aportes a la política (1995 – 2005)*. Lima.
- Sánchez, S. (2009). *La formación permanente del profesorado centrado en la escuela (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona*. Barcelona.
- Sánchez, S. (2009). *La formación permanente del profesorado centrado en la escuela (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona*. Barcelona.
- Tejada, J., & Fernández, E. (2012). El impacto de la formación continua: claves y problemáticas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 58(3), 1-14.
- Tobón, S. (2011). *Evaluación de las competencias en la educación básica*. México: Santillana.
- Toribio, V., & Guerrero, L. (2017). *Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: Ministerio de Educación.
- Universidad Santo Tomás. (2004). *Política curricular para programas académicos*. Colombia: Talleres gráficos de la Universidad Santo Tomás.
- Zabalza, M. (2009). *Competencias del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. España: Narcea S.A.

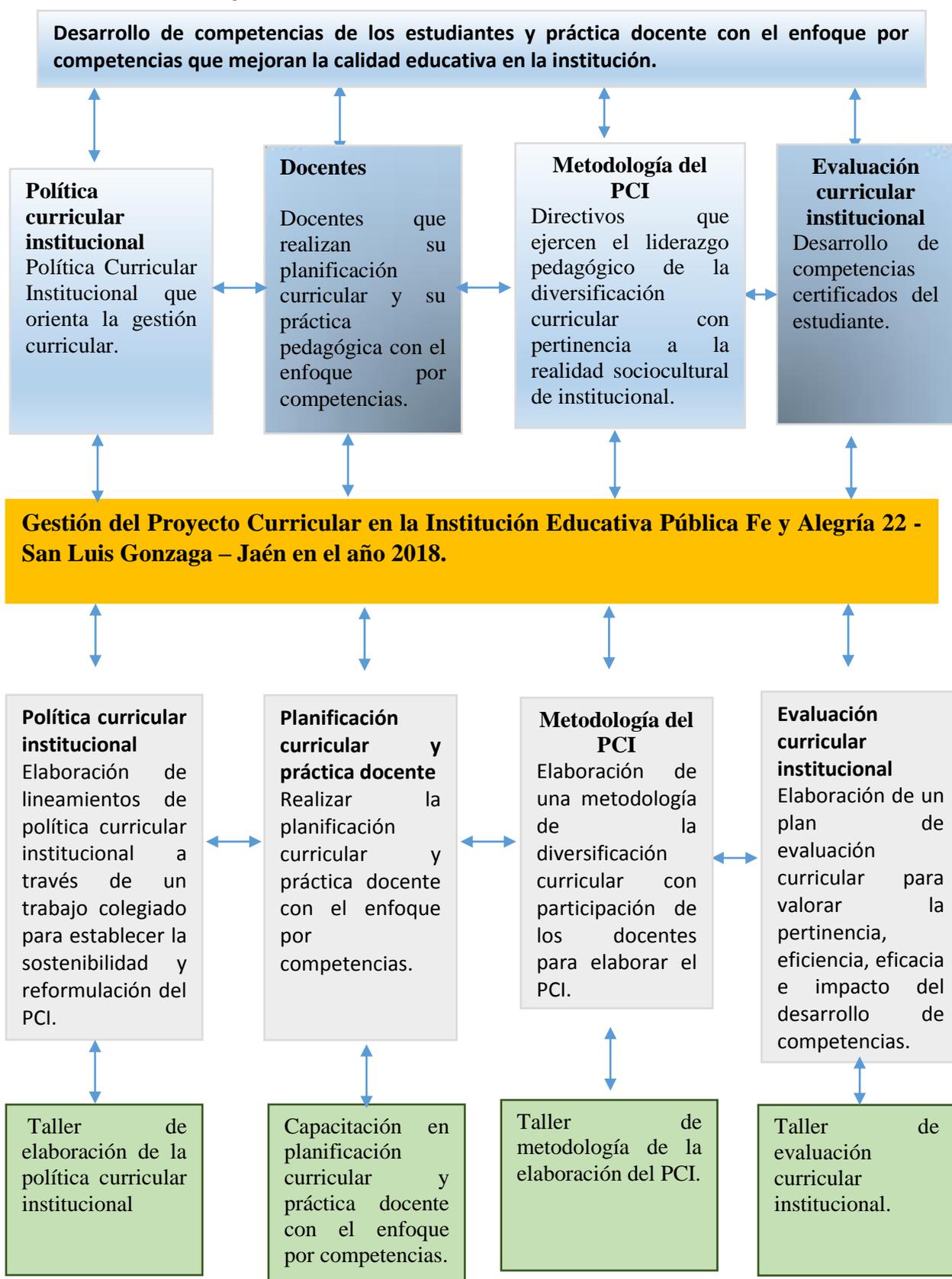
## Anexos

### Anexo 1: Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Árbol de objetivos



Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3: Mapeo de los procesos que involucra sus alternativas

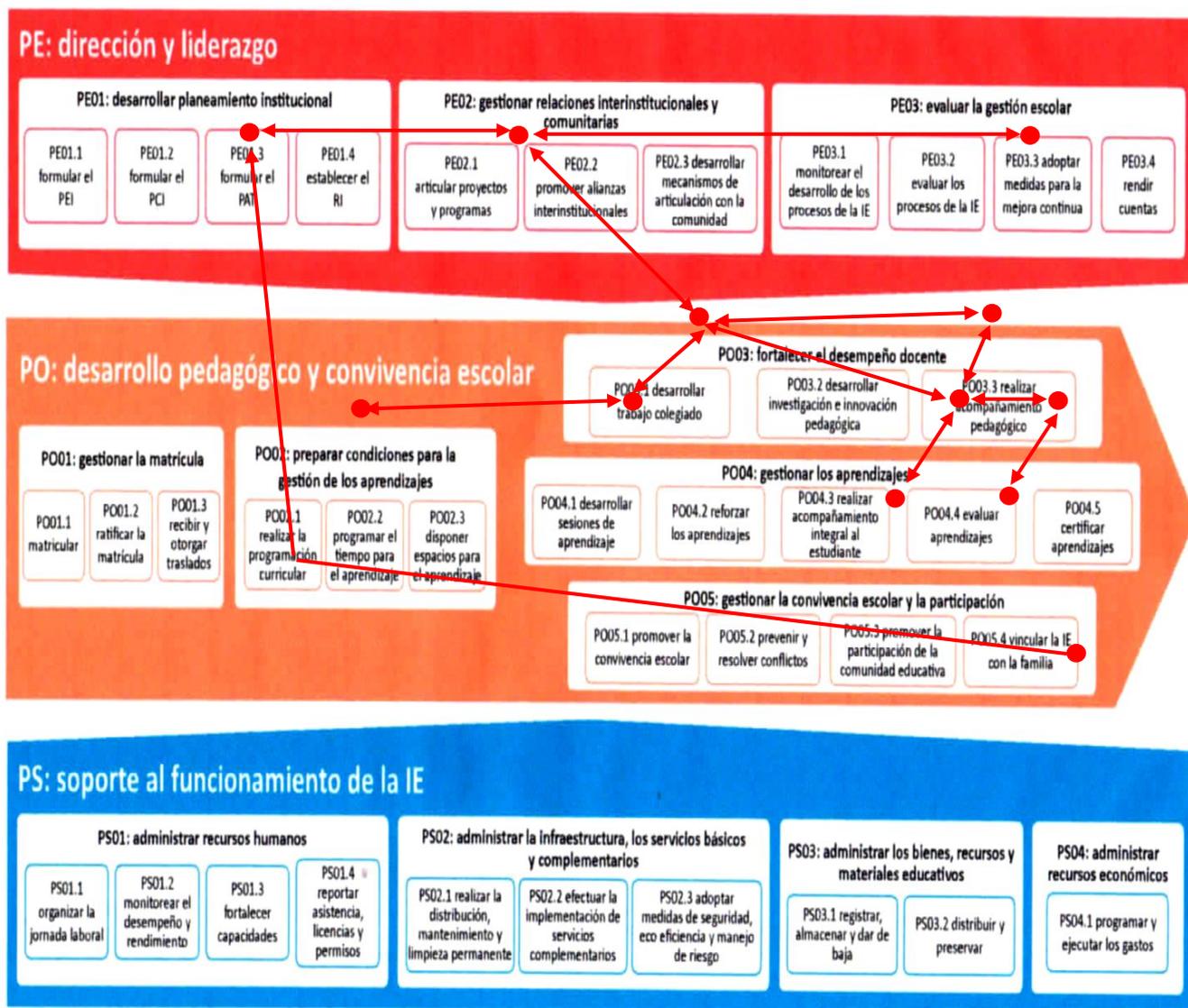


GRÁFICO 4. Mapa de procesos de la IE – Nivel 1

Fuente: Adaptado del Módulo 2 de Planificación Curricular. Minedu (2016)

#### Anexo 4: Cuadro de categorías

El cuadro muestra la relación entre las dimensiones, categorías y subcategorías del plan de acción.

Dimensión	Categorías	Subcategorías
Gestión curricular	Lineamientos de política curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Gestión curricular.</li> <li>• Política curricular nacional.</li> <li>• Participación de los docentes en la gestión curricular.</li> <li>• Lineamiento.</li> <li>• Política.</li> <li>• Currículo.</li> </ul>
	Planificación curricular	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación.</li> <li>• Competencia.</li> <li>• Enfoque.</li> </ul>
	Metodología de la diversificación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metodología.</li> <li>• Diversificación curricular.</li> </ul>
	Evaluación curricular.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación</li> <li>• Evaluación interna del currículo.</li> <li>• Evaluación Externa del currículo</li> </ul>
Monitoreo, acompañamiento y evaluación.	Práctica docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de monitoreo, acompañamiento y evaluación del desempeño docente.</li> <li>• Monitoreo.</li> <li>• Acompañamiento pedagógico.</li> <li>• Evaluación de la práctica docente.</li> <li>• Enseñanza.</li> <li>• Enseñanza por competencias.</li> <li>• Roles y funciones del docente.</li> <li>• Competencias profesionales.</li> <li>• Desarrollo profesional.</li> <li>• Desempeño docente.</li> <li>• Enfoque crítico.</li> <li>• Comunidad profesional de aprendizaje.</li> </ul>

## Anexo 5: Instrumentos de diagnóstico

### CUESTIONARIO AL ESTUDIANTE

#### Estimado Alumno(a):

La presente encuesta confidencial y anónima porque sus resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Por favor conteste el cuestionario señalando con una "X" el casillero de su preferencia, utilizando la siguiente escala de valoración. Agradezco su gentil atención.

<b>Escala de valoración</b>	☞	Nunca, eso no se realiza/Totalmente en desacuerdo/ Deficiente.....1
		Se realiza poquísimas veces/En desacuerdo/ Poquísimas veces eficiente..... 2
		Se realiza pocas veces/Ni de acuerdo ni en desacuerdo/Muchas veces eficiente. 3
		Se realiza muchas veces/ De acuerdo/ Eficiente..... 4
		Se realiza siempre/Totalmente de acuerdo/ Muy eficiente..... 5

Expectativas satisfechas en el estudiante						
No.	Expectativas de los estudiantes	1	2	3	4	5
1	Las enseñanzas recibidas responden a lo que esperaba de la institución educativa.					
2	Estoy satisfecho de pertenecer a esta institución educativa.					
3	Estoy satisfecho con la forma en que me enseñan.					
4	Los docentes comentan con los alumnos sus progresos y dificultades durante el proceso de evaluación formativa.					
5	Estoy satisfecho con la forma en que actúa el Tutor o profesor de aula.					
6	Hay una buena comunicación entre los docentes y los alumnos.					
7	La convivencia es buena en la institución educativa.					
8	La disciplina existente favorece la convivencia.					
9	La enseñanza que recibo es de calidad.					
10	Los servicios que brinda la institución educativa promueven un mejor ambiente de trabajo y estudio.					
11	Las aulas están limpias, ordenadas y cuentan con mobiliario adecuado.					
12	Me siento parte importante de la institución educativa.					
13	Me gusta venir a la institución educativa todos los días.					
14	Me llevo bien con mis compañeros.					
15	Me gustan las actividades deportivas, culturales y recreativas que ofrece la institución educativa.					
16	Las actividades deportivas, culturales y recreativas que ofrece la institución educativa me ayudan a ser mejor persona.					
17	Si me dieran a elegir la institución educativa donde pueda realizar mis estudios, elegiría ésta.					
18	Considero que el currículo que plantea la institución educativa está acorde con las necesidades y expectativas.					

Fuente: Elaboración propia

## Encuesta a docentes

Estimado(a) maestro(a): Le solicito que responda a la encuesta con mucha atención cuyas respuestas será para diagnosticar el estado de los lineamientos de política curricular en la institución educativa, y por ello tiene carácter confidencial. Agradezco su gentil atención.

### Datos del docente:

1. Nivel Educativo: Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )
2. Tiempo de servicios en años cumplidos al 31 de diciembre del 2018:  
..... Años.

### Lineamientos de política curricular en la institución educativa

3. Marque con una "x" lo que la institución educativa en gestión curricular realiza para elaborar, aplicar y evaluar el proyecto curricular institucional.

Afirmaciones		Sí	No	Desconozco
a)	La institución educativa ha propuesto con participación de los docentes, políticas curriculares institucionales.			
b)	La Institución Educativa genera espacios donde los docentes se reúnen para diagnosticar las políticas curriculares institucionales.			
c)	La Institución Educativa ha capacitado a los docentes en "Políticas Curriculares Institucionales".			
d)	Se han realizado en la institución educativa reuniones de trabajo para clarificar el sentido y significado de la educación con los lineamientos de política curricular institucional.			
e)	Se han realizado reuniones para evaluar el Proyecto Curricular Institucional.			
f)	En la institución educativa los docentes tienen claro la gestión curricular.			

### Planificación curricular

4. Lee cada afirmación y marca con una "x" de acuerdo con la siguiente escala:

1. Muy en Desacuerdo (MD) 2. En desacuerdo (ED) 3. Ni de acuerdo ni en Descuerdo (NA ND)  
4. De acuerdo (A) 5. Totalmente de Acuerdo (TA)

N°	Afirmación	MD	ED	NA ND	A	TA
1	La planificación curricular está acorde con el enfoque de competencias.					
2	Los docentes realizan la planificación de unidad con el enfoque por competencias.					
3	Los docentes realizan la planificación de la sesión de aprendizaje con el enfoque por competencias.					

5. Marque con una “x” si la institución educativa promueve o favorece la clarificación del enfoque por competencias

Afirmaciones		Sí	No
a)	En la institución educativa está clarificado la práctica pedagógica con el enfoque por competencias.		
b)	Tienen reuniones pedagógicas o reuniones de interaprendizajes para clarificar el enfoque por competencias.		

6. Según tu opinión, ¿qué percepción tienes de la práctica docente por competencias en los docentes? Encierra tu respuesta con un círculo.

1. Baja percepción de la práctica docente. 2. Regular percepción de la práctica docente.  
3. Buena percepción de la práctica docente.

#### Metodología de la diversificación curricular

7. Marque con una “x” si la institución educativa promueve o favorece la diversificación curricular.

Afirmaciones		Sí	No
a)	En la institución educativa ha propuesto una metodología de la diversificación curricular para elaborar el Proyecto Curricular Institucional.		
b)	En la propuesta metodológica de la diversificación curricular para elaborar el PCI, han participado los docentes de manera organizada.		
c)	La metodología de la diversificación curricular tiene fundamentos pedagógicos, didácticos y curriculares.		

#### Evaluación curricular

8. La institución educativa ha propuesto un modelo de evaluación curricular

Sí ( ) No ( ) Desconozco ( )

9. Marque con una “x” si la institución educativa promueve o favorece la evaluación curricular.

Afirmaciones		Sí	No
a)	A partir de los resultados de los aprendizajes.		
b)	A partir de los resultados de la práctica docente.		
c)	Evaluación mediante juicio de expertos.		

10. Marque con una “x” el grado de pertinencia del Proyecto Curricular Institucional con el enfoque por competencias.

Alta ( ) Media ( ) Baja ( ) Muy baja ( )

Fuente: Elaboración propia

## Guía de entrevista en profundidad a docentes de la institución educativa

### 1. Marco de referencia

La presente guía de entrevista se ha elaborado para entrevistar a docentes de la institución educativa San Luis Gonzaga Fe y Alegría 22, a los docentes que tienen más de 5 años oficiales en la institución educativa que le permite tener una visión del currículo institucional. Por esta razón, el objetivo es recoger información de la propuesta curricular que se viene aplicando en la institución educativa en los últimos 5 años de vida institucional.

### 2. Ficha técnica

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| 2.1. Instrumento             | : Guía de entrevista en profundidad dirigida a docentes. |
| 2.2. Administración          | : Individual.  |
| 2.3. Duración                | : 5 minutos.   |
| 2.4. Dirigido a              | : Docentes.  |
| 2.5. Número de entrevistados | : 5  |

### 3. Datos del entrevistado

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 3.1. Apellidos y nombres: |                      |
| 3.2. Código del docente:  |                      |
| 3.3. Cargo:               | Fecha de entrevista: |
| 3.4. Tiempo :             |                      |

### 4. Preguntas de entrevista

#### ***Preguntas de contexto:***

1. ¿Cómo se viene realizando el proceso de enseñanza – aprendizaje en la institución educativa?

#### ***Categoría: Enseñanza tradicional***

2. ¿Qué dificultades tienen los docentes para realizar su práctica docente?
3. ¿Qué características puedes mencionar de la práctica docente en la institución educativa y qué mejoras hay que realizar de acuerdo con la nueva propuesta curricular?
4. Según tu opinión, ¿Qué dificultades observas en los docentes en poner en práctica el enfoque por competencias?

#### ***Preguntas de contexto:***

1. ¿Cómo evalúas la pertinencia del Proyecto Curricular Institucional?

#### ***Categoría: Metodología para elaborar el Proyecto Curricular Institucional.***

2. ¿Qué metodología se viene empleando para reformular el Proyecto Curricular Institucional?
3. Según tu opinión, ¿Qué dificultades ha encontrado para reformular el PCI institucional en el marco del Currículo Nacional?

## Guía de entrevista en profundidad a directivos de la institución educativa

### 1. Marco de referencia

La presente guía se ha elaborado para entrevistar a directivos de la institución educativa San Luis Gonzaga Fe y Alegría 22, y recoger información de la política y normatividad institucional, la metodología para elaborar el PCI, el plan de gestión curricular institucional y de la participación de los docentes en la gestión curricular que se viene desarrollando en los últimos 5 años. Por esta razón, el objetivo es recoger información de gestión curricular que se viene aplicando en la institución educativa en los últimos 5 años de vida institucional.

### 2. Ficha técnica

2.1. Instrumento	: Guía de entrevista en profundidad dirigida a docentes.
2.2. Administración	: Individual.
2.3. Duración	: 10 minutos.
2.4. Dirigido a	: Directivos.
2.5. Número de entrevistados	: 4
2.6. Categorías	:

### 3. Datos del entrevistado

3.1. Apellidos y nombres:	
3.2. Código del docente:	
3.3. Cargo:	Fecha de entrevista:
3.4. Tiempo :	

### 4. Preguntas de entrevista

#### *Pregunta de contexto*

1. ¿Qué concepción tienes de la política curricular en nuestro país en los últimos años?

**Categoría: Política y normatividad curricular institucional.**

2. ¿Cómo se viene desarrolla la política y normatividad curricular en la institución educativa?
3. ¿Qué dificultades está teniendo la institución educativa para reformular el PCI en el marco del currículo nacional?

#### *Preguntas de contexto:*

4. ¿Cómo evalúas la pertinencia del Proyecto Curricular Institucional?

**Categoría: Metodología para elaborar el Proyecto Curricular Institucional.**

5. ¿Qué metodología se viene empleando para reformular el Proyecto Curricular Institucional?
6. Según tu opinión, ¿Qué dificultades ha encontrado para reformular el PCI institucional en el marco del Currículo Nacional?

#### *Preguntas de contexto:*

7. ¿Qué percepción tienes de la gestión curricular en las instituciones educativas?

**Categoría: Plan de Gestión curricular.**

8. ¿Qué dificultades encuentras para desarrollar el plan de gestión curricular?

**Categoría: Participación de los docentes en la gestión curricular**

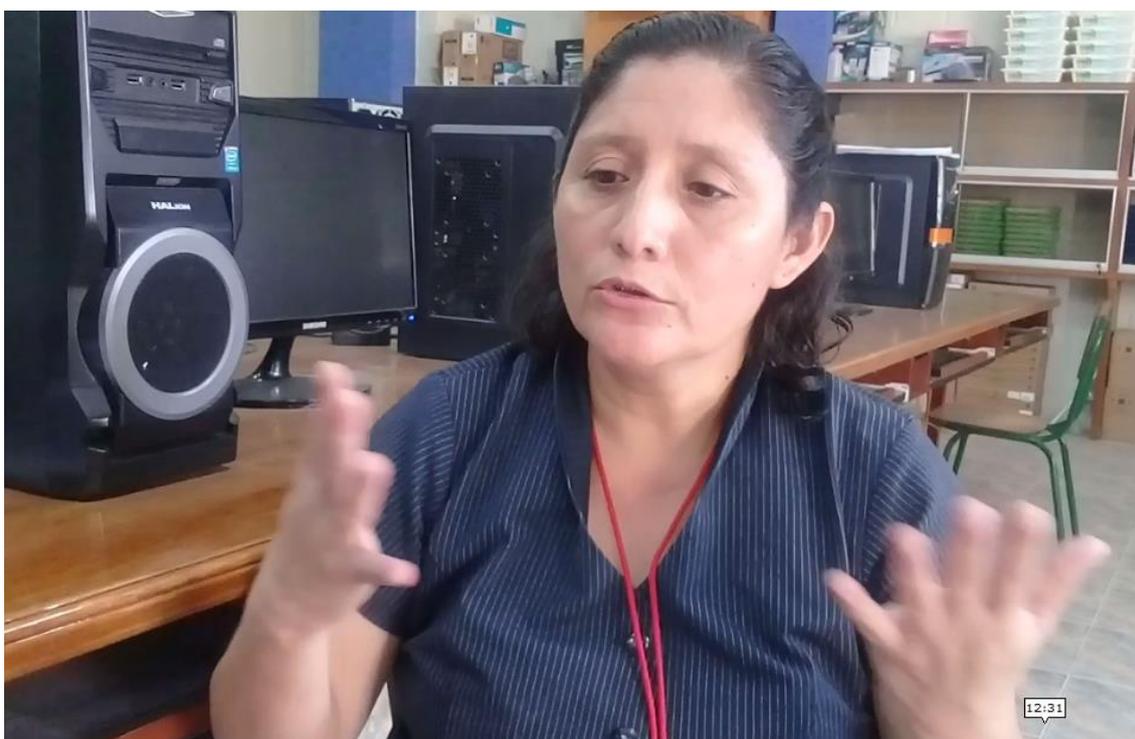
9. ¿Cómo viene participando los docentes en la gestión curricular? ¿Qué dificultades has encontrado?

Fuente: Elaboración propia

**videncias fotográficas**



Entrevista en profundidad al Director de la Institución Educativa Fe y Alegría 22 de la ciudad de Jaén. Dr. José Presvitero Alarcón Zamora.



Entrevista en profundidad a la encargada del Nivel de Educación Inicial de la Institución Educativa Fe y Alegría 22 de la ciudad de Jaén. Lic. Elvia López Ruiz.