



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en  
instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL  
07-2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Doctora en Educación**

**AUTORA:**

**Mgtr. Fernández Collazos, Luisa Adriana (ORCID: 0000-0003-0812-9485)**

**ASESOR:**

**Dr. Núñez Lira, Luis Alberto (ORCID: 0000-0003-3542-9117)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y calidad educativa**

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mis dos hijos que siempre serán mi principal motor e inspiración para continuar trazándome metas y seguir creciendo profesionalmente para ejercer con mayor preparación y conocimiento mi carrera docente.

Valoro enormemente compartir con ustedes al mismo tiempo y en la misma época espacios y tiempos de estudios. Gracias por su apoyo, paciencia, tolerancia y empatía.

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los directivos y maestros con quienes he compartido valiosos espacios al interior de las escuelas que he visitado durante los últimos años, lo que ha permitido enriquecer mi profesión, aprender a valorar las importantes prácticas de gestión y pedagógicas que se realizan en las escuelas públicas.

Al profesor de proyecto y diseño de investigación por sus significativas orientaciones y permanente guía.

A todos los profesores que en estos tres años compartieron sus importantes conocimientos y experiencias para mi formación y compromiso con la sociedad.

## Índice de contenidos

Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO TEÓRICO	15
Programa “Lideres” para la implementación de la gestión curricular a distancia	20
Talleres de capacitación a distancia o Grupos de interaprendizaje .....	21
Gestión Curricular .....	21
Dimensiones de la gestión curricular .....	22
III. MÉTODOLÓGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	26
Tipo de investigación .....	26
Diseño de investigación .....	27
3.2. Variables y operacionalización .....	28
Definición conceptual de la variable dependiente: gestión curricular .....	28
Definición operacional de la variable gestión curricular .....	28
Indicadores .....	29
Definición conceptual de la variable independiente .....	29
Definición operacional de la variable independiente .....	29
3.3. Población, muestra y muestreo .....	31
Población .....	31
Muestra .....	32
Muestreo .....	32
Unidad de análisis .....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	33
Validación .....	36
Confiabilidad .....	37
3.5. Procedimientos .....	38
3.6. Método de análisis de datos .....	39

3.7. Aspectos éticos .....	39
IV. RESULTADOS	40
Prueba de homogeneidad de varianzas .....	44
Prueba de hipótesis (Anova).....	46
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	55
Referencias	58

## Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la variable dependiente .....	30
Tabla 2: Población .....	31
Tabla 3: Instrumento de recolección de datos .....	33
Tabla 4: Ficha Técnica tratamiento Planificación .....	33
Tabla 5: Ficha Técnica tratamiento Evaluación de la gestión .....	35
Tabla 6: Ficha Técnica tratamiento Acompañamiento pedagógico.....	35
Tabla 7: Ficha Técnica tratamiento Comunidades de aprendizaje .....	36
Tabla 8: Validez del instrumento para la variable gestión curricular .....	37
Tabla 9: Estadístico de fiabilidad.....	37
Tabla 10: Resultado prueba piloto.....	38
Tabla 11: Validez de constructo .....	38
Tabla 12.....	40
Tabla 13.....	41
Tabla 14.....	42
Tabla 15.....	43
Tabla 16.....	44
Tabla 17.....	45
Tabla 18.....	46

## **Índice de figuras**

Figura 1. Resultados descriptivos de la dimensión planificación institucional.....	40
Figura 2. Resultados descriptivos de la dimensión evaluación de la gestión .....	41
Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión acompañamiento pedagógico	42
Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión comunidades de aprendizaje.	43

## **Resumen**

Los cambios curriculares y su implementación en las instituciones educativas recaen en el director quien tiene la responsabilidad de liderar el proceso para garantizar logros de aprendizajes de los estudiantes. Esta situación supone un gran reto para los directivos, demandando en ellos una permanente preparación, y actualización, además de propiciar jornadas para el fortalecimiento de los docentes a su cargo. La investigación tiene como propósito de determinar el efecto del Programa “Líderes” en la gestión curricular instituciones educativas públicas del nivel inicial. Fue una investigación aplicada, que se desarrolló bajo un diseño experimental, mediante la aplicación de tratamientos considerando las dimensiones de la planificación institucional, la evaluación de la gestión, el acompañamiento pedagógico y las comunidades de aprendizaje. Se empleó una ficha de observación con rúbricas aplicada a los directivos cuyo instrumento empleado fue adaptado y validado por siete expertos. La población de estudio estuvo conformada por directivos de instituciones públicas de la UGEL 07. Los resultados demuestran que el Programa “Lideres” ha tenido efectos positivos para la gestión curricular. El presente estudio cuenta con una propuesta sistematizada en un plan de mejora con la finalidad de propiciar nuevas investigaciones.

**Palabras clave:** Gestión de la educación, planificación de la educación, evaluación de la educación, gestión educacional.



## **Abstract**

The curricular changes and their implementation in educational institutions rely on the principal, who has the responsibility to lead the process to guarantee educative accomplishments in students. This situation sets a huge challenge on the principals, demanding them a throughout permanent preparation and update, furthermore, it boosts work journeys for the empowerment of the teachers under the principal's management. The research has the purpose of determining the effect of the "Leaders" program in curricular management of public preschool institutions. It was an applied investigation, which was developed under an experimental design, through the application of treatments considering the dimensions of the institutional planification, the management evaluation, the pedagogical accompaniment and the learning communities. It was used an observation sheet with rubrics, applied to the principals whose used instrument was adapted and validated by seven experts. The study population was made up of principals from public institutions that belong to the UGEL 07. The results show that the "Leaders" program has had positive effects for the curricular management. This current study offers a systematized proposal in an improvement plan with the goal of promoting new researches.

**Keywords:** education management, education planification, education evaluation, educational management.

## **Resumo**

As mudanças curriculares e sua implementação nas instituições educativas reflete no diretor que tem a responsabilidade de liderar o processo para garantir a conquista da aprendizagem dos estudantes. Esta situação gera uma grande meta para os diretivos, demandando neles uma frequente preparação e atualização, e assim proporcionar jornadas para o fortalecimento dos docentes a seu cargo. A investigação tem como propósito determinar o sucesso do programa “Líderes” na gestão curricular das gestões educativas públicas de nível inicial. Foi uma investigação aplicada que se desenvolveu sobre um desenho experimental, mediante a aplicação de tratamentos considerando as dimensões da planificação institucional, a avaliação da gestão, o acompanhamento pedagógico e as comunidades de aprendizagem. Empregou-se uma ficha de observação com rubricas aplicada aos diretivos cujo instrumento aplicado foi adaptado e validado por sete expertos. A população do estudo esteve conformada por diretivos de instituições públicas da UGEL 07. Os resultados demonstram que o programa “Líderes” têm efeitos positivos para a gestão curricular. O presente estudo conta com uma proposta sistematizada num plano de melhoria com a finalidade de propiciar novas investigações.

**Palavras chave:** Gestão da educação, planificação da educação, avaliação da educação, gestão educacional.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde el año 2019, el Ministerio de Educación-Minedu otorga plena responsabilidad para la implementación del nuevo currículo nacional al directivo de las escuelas en su calidad de líder pedagógico. Sin embargo, en la práctica, este proceso es delegado íntegramente al docente, asumiendo el reto sin contar con la guía del equipo directivo, que además de priorizar las labores administrativas, en la gestión pedagógica, por lo general, se limita a aplicar instrumentos de monitoreo para recoger información y evidenciar cumplimiento ante las supervisiones de su gestión, evidenciando la ausencia del proceso de acompañamiento que se requiere: la asistencia técnica y el manejo pertinente del diálogo reflexivo. Al respecto, (Figueroa, Pliscoff, & Araya, 2014) consideran que la transformación de la gestión pública plantea nuevos retos a la formación de los directivos en el marco de la modernización lo que supone rediseñar el currículo para que se ofrezca respuesta a la demanda educativa.

Con la normativa del ente rector se precisó que recae en el director la responsabilidad de conducir el proceso de implementación del currículo para desarrollar aprendizajes de los estudiantes. Esta situación supone un gran reto para los directivos, demandando en ellos una permanente preparación, revisión y análisis de los documentos, capacitación y actualización, además de propiciar jornadas para el fortalecimiento de los docentes a su cargo (Ministerio de Educación, 2018)

Las debilidades de los líderes pedagógicos para conducir la implementación del nuevo currículo, va más allá de la actualización de documentos de gestión, porque se deben potenciar las capacidades propias y del equipo docente a su cargo; estas debilidades crean la necesidad de recibir asistencia técnica para liderar el proceso de la gestión curricular. En concordancia con esto, (Velázquez & P., 2019) afirma que la gestión del director supone el manejo de la organización escolar, el trabajo metodológico, la gestión del aprendizaje, la atención a la familia y la comunidad, así como la planificación del trabajo escolar, debiendo ser la prioridad dirigir los aprendizajes pero es limitado por la falta de preparación, limitada permanencia en el cargo y la falta de supervisión que brinde orientaciones sobre los procedimientos y sus implicancias.

Esto contrasta con la postura que afirma que unos de los procesos con mayor relevancia a la gestión curricular, que requiere del involucramiento de directivos y docentes, como uno de los resultados de su investigación, existiendo una percepción clara del fuerte vínculo que existe entre la gestión curricular y las acciones sistematizadas que orientan la enseñanza aprendizaje. (García, Cerdas, & Torres, 2018)

Por otro lado, el informe Mc Kinsey considera la importancia de un liderazgo educativo en aquellos países de líderes, atribuyendo como uno de los aspectos que favorecen los fabulosos resultados la gestión escolar a cargos de equipos de equipos de gestión altamente calificados. En ese sentido, se afirma que es un factor clave contar con un director que lidere la mejora continua y por tanto las condiciones de las escuelas (Organización para la cooperación y el desarrollo económico, s/a)

Se contempla, asimismo, que no es suficiente contar con buenos profesores para asumir el rol de líderes educativos, sino también se requiere de fortalecer sus habilidades para convertirse en líderes eficientes. Sin embargo, aún existen directores que dedican la mayor parte del tiempo de su jornada a realizar actividades administrativas, esta situación no permite que se prioricen actividades que mejoren los aprendizajes.

Al respecto, (Quispe, 2020) en su investigación de tipo cuantitativa cuyo objetivo fue demostrar que la gestión pedagógica del directivo tiene estrecha relación con el desempeño de los docentes, llegando a la conclusión que si la gestión del directivo es óptima entonces los niveles de desempeño docente será mayor y garantizará mejores resultados. Asimismo (Benavides, Donoso, & Reyes, 2019) considera que es indispensable fortalecer el desempeño del director, así como contar con escuelas menos dependiente del líder que la conduce para lo que se requiere más responsabilidad y compromiso de toda la comunidad educativa.

En cuanto al nivel inicial, en el año 2018, se implementa la evaluación de proceso, cuyos resultados fueron analizados con los directivos en jornadas de reflexión través de las redes educativas, y éstos a su vez en las escuelas, cuyo productos han sido los planes de mejora, en los cuales se han incorporado actividades, proyectos y estrategias para impulsar los aprendizajes con menores resultados; esta situación invita a repensar en propuestas que atiendan las

necesidades de los directivos de escuelas públicas. Asimismo, se desarrollan acciones de monitoreo y acompañamiento a docentes, en los cuales se puede observar la ausencia de los directivos en las aulas para asegurar el adecuado desarrollo de los procesos educativos e implementar acciones de mejora y asistencia técnico pedagógica, quienes requieren permanentemente de intervenciones externas, lo que impide la gestión autónoma de la escuela.

A esta situación se suma que treinta y tres escuelas están a cargo de directivos que no son de la especialidad del nivel inicial; por lo tanto, la formación continua de maestras de este nivel, a través de capacitaciones que se les brinda, no traen los resultados esperados, pues los directivos no se encuentran empoderados de los principios y enfoques del nivel inicial.

Ante esta realidad, nace la propuesta de desarrollar el Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del nivel inicial de la Ugel 07-2020” con la finalidad de fortalecer sus capacidades pedagógicas y de gestión frente a su equipo docente, desarrollando grupos de inter aprendizaje a distancia.

El problema de la investigación se desarrollará desde una óptica cuantitativa con la finalidad de conocer cómo las actividades del programa causan efecto significativo en la gestión curricular en el marco de la implementación del nuevo currículo nacional. En este sentido, se trata de un diseño cuasi experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Según la realidad problemática descrita, se formula el siguiente problema: ¿Cuáles con los efectos del programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del Nivel inicial de la Ugel 07-2020?

En este sentido la hipótesis de la presente investigación se formula de la manera siguiente: El Programa “Líderes” causa efecto significativo en la gestión curricular en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020.

## II. MARCO TEÓRICO

El estudio de (García, Cerdas, & Torres, 2018) considera la postura del directivo y docentes lo que demuestra estrecha relación entre la gestión curricular y la enseñanza-aprendizaje, así como con redes de apoyo para las adecuaciones curriculares. Esta postura de contraponer a lo que plantea (Beltrán, 2016) y (Volante, Bogolasky, Derby, & Gutierrez, 2015) presentaron estudios de caso, el primero para reflexionar sobre la profesionalización de las prácticas de gestión curricular, mientras que el segundo propone un modelo de plataforma virtual que genere que la planificación, la enseñanza y lo que los estudiantes aprenden sea coherente; en los resultados se afirma que no se brinda retroalimentación a la planificación y evaluación, ni reflexión por priorizar aspectos administrativos, por ello no incrementa la calidad del servicio educativo que se brinda; y en el segundo estudio se concluye que el principal problema de la gestión curricular recae en la incapacidad para tomar decisiones y desarrollar acciones que aseguren la mayoría de estudiantes adquiera aprendizajes durante la época escolar.

Sin embargo, (Concepción & Rodriguez, 2016) ofrece una propuesta para la implementación del currículo adaptada al enfoque de competencias, la observación participativa, permitió analizar el nivel de satisfacción con el currículo que se desarrolla, concluyendo que el uso de un aplicativo software unificó criterios para la planificación, ejecución y seguimiento; logrando fortalecer a docentes para que acojan el cambio en la gestión curricular. En otro estudio de caso (Gómez, Pizarro, Castro, & Quiroz, 2016) muestra la postura que los encargados de formar maestros de docentes tienen respecto las innovaciones del currículo, quienes consideran que la innovación por competencias es una situación impuesta, sin que se relacione con el contexto.

Por su parte, (Benavides & Vásquez, 2019) realizan una investigación cualitativa con el propósito de identificar cuál es el papel de la gestión curricular en una universidad, para mejorar y comprender la gestión curricular en las propuestas que desarrollan actividades a distancia, identificando nudos críticos para proponer mejoras en el desempeño de los maestros. En otro estudio cualitativo presentado por (Guzmán, Maureira, Sánchez, & Vergara, 2015) con el objetivo de fortalecer la calidad en algunas instituciones al implementar procesos de rediseño curricular, concluye que, al participar sólo autoridades y

algunos profesores, es importante que los líderes entiendan que el cambio debe involucrar a todos desde el inicio del trabajo.

Por otro lado (Guzmán, Rodríguez, & Seves, 2016) presentan un estudio basado en el análisis documental de textos oficiales con orientaciones para acciones y procedimientos que se deben realizar en material curricular, para establecer ciertos pilares que brindar aporte para la construcción de la gestión curricular. Se concluye que existen debilidades en la gestión del currículo, a partir de los cuales se plantean desafíos para fortalecer estos procesos mediante políticas educativas claras y pertinentes.

Del mismo modo, (Fardoun, Paules, & Kamal, 2014) explican la implementación de planificación de la enseñanza-aprendizaje para ayudar al proceso de la gestión curricular y brindar una solución al uso de la ICT en la educación en lugares rurales, en los cuales estudiantes y docentes tienen los mismos medios tecnológicos como en las ciudades de forma que se mejora las condiciones de trabajo y la educación. De igual forma, (Cadavid, 2019) presenta una investigación para mejorar la oferta educativa en el sector rural, con una gestión curricular flexible que involucre a la comunidad que disminuya la deserción estudiantil y mejore la calidad educativa. Como resultado se obtuvo que las relaciones entre los estudiantes, y entre maestros y alumnos, así como la relación entre lo que se planifica y se enseña mejora el servicio educativo.

Con respecto a (Guanipa, 2018), presenta un estudio para indagar sobre el aspecto teórico-epistemológico que sustentan la gestión curricular, de modo que se cuenten con bases para la aproximación teórica de la realidad, partiendo de la perspectiva de la teoría de la evaluación del currículo, la concepción de gestión curricular, el concepto de la relación del aprendizaje y el currículo. Además, (Pérez, Alonso, Salgado, Gorina, & López, 2017) presentan una investigación con el objetivo de favorecer a los profesionales en la estadística y fortalecerlos para efectuar su trabajo, proponiendo un programa para el diplomado o maestría que se perfecciona a partir de los diagnósticos que se obtengan. Como resultado se obtiene que influye positivamente en la superación y el desempeño de estos profesionales en sus puestos de trabajo.

Al mismo tiempo, (Sánchez, Burgal, & Charón, 2016) presentan una investigación con el propósito de ofrecer una solución a algunos problemas existentes en la formación integral y el ejercicio de los graduados. Se emplearon

métodos teóricos y métodos empíricos. Se concluye que la estrategia de gestión curricular fue incorporada en el proceso de preparación permanente de profesionales para la transformación del perfil tecnológico de Administración y Economía de la Salud.

(Alias, Zainudin, & Nasri, 2018)) presentan un estudio para identificar problemas en las competencias de los directores para gestionar el currículo, aplicó cuestionarios que mostraron que tiene alto conocimiento en estrategias para mejorar el currículo, pero tienen un nivel medio para asegurar que el cambio curricular promueva la cooperación entre profesores y movilizar programas efectivos; recomiendan que todos los directores deben reforzar su capacidad de liderazgo antes de asumir el cargo. Asimismo, (Gunawan, 2017) presenta un estudio que apunta a determinar las limitaciones y esfuerzos realizados para los procesos de gestión educativa basados en el currículo de la escuela primaria, empleando un enfoque cualitativo con entrevistas, observación y documentación en torno a directores y maestros; teniendo como resultado que en la planificación, implementación de actividades y al evaluar el aprendizaje no toman en cuenta el currículo vigente, siendo necesario brindar asistencia a los docentes en la implementación del currículo.

Esta postura se complementa con la de (Yang & Hui, 2019) quienes presentaron un estudio de caso, para fortalecer el servicio educativo para estudiantes de la primera infancia a través del desarrollo curricular realizando entrevistas, observaciones y revisión de documentos para entender cómo se lleva a cabo las innovaciones curriculares. Se concluye que, hay cambios sustanciales en las experiencias de aprendizaje actuales debido a la globalización y al cambio de las creencias de los profesores.

(Wang & Hsiu, 2017) presentan una estrategia para la gestión escolar para el desarrollo curricular, teniendo como metodología la revisión de artículos de revistas académicas con aportes teóricos y prácticos, con el propósito de ofrecer recomendaciones para mejorar la gestión el director en las escuelas. Se concluye que el desarrollo curricular puede propiciar un cambio en la comunicación, los procesos, la autonomía de la escuela y la necesidad de brindar capacitación, siendo este cambio tarea de maestros y de quienes lideran las escuelas. En una línea similar, (Kgomotlokoa, 2016) propone un programa para implementar la gestión curricular en la educación básica en un estudio de caso



con enfoque mixto validó los efectos del programa y su impacto en el rendimiento de los estudiantes de las escuelas. El resultado demuestra que se ha beneficiado a docentes y estudiantes, a través de capacitaciones a los líderes y gestores, recomendando que se abarque temas referidos a los aprendizajes, evaluación y monitoreo, analizando los resultados para la mejora del servicio educativo. Asimismo, (Azuraida & Oliver, 2016) presentan un estudio de caso con el fin de investigar el rol de los líderes de escuelas primarias en Malasia, en cuanto a las habilidades para la gestión y manejo del currículo escolar desde un aspecto pragmático sobre las decisiones de los líderes educativos actuales. Los resultados brindan una mejor comprensión del rol de los directores en cuanto al liderazgo y desafíos en la gestión para contar con un currículo eficiente y efectivo en las escuelas primarias, siendo una de sus principales responsabilidades desarrollar la planificación curricular.

Por otro lado, (Tebogo, 2013) presentó un estudio cualitativo de enfoque mixto, estudio de caso, con el objetivo de determinar la capacidad de análisis de los docentes sobre el plan de estudios en escuelas del nivel primaria. Se concluyó que los docentes fortalecieron sus competencias gracias a los capacitadores que tuvieron a cargo las actividades para la formación de los maestros, quienes demostraron ser competentes. Para mejorar el desempeño de los estudiantes se requiere de docentes que desarrollan conocimientos y habilidades, además de tener la oportunidad de dar su percepción sobre los programas de capacitación que reciben.

En relación a una de los aspectos de la investigación, (Hurtado, 2020) presenta un estudio cualitativo con el objetivo de proponer un programa de capacitación sobre la planificación curricular que logre estándares de calidad, concluyendo que existe gran necesidad en los docentes en el conocimiento de la planificación curricular en base a los lineamientos emanados por el ente rector, por contar con otras especialidades de estudios. Asimismo, (Zambrano, Bravo, Zambrano, & Basulto, 2020) presentan una investigación de análisis documental con el objetivo de profundizar la información sobre el diseño curricular, concluyendo que el diseño curricular orienta la implementación de los procesos pedagógicos al interior de las escuelas para desarrollar las actividades de índole administrativas y pedagógicas que se caracterizan por considerar el contexto de manera dinámica al propiciar la interacción. Adicionalmente, (Fernández, 2020)

presentó una investigación de campo descriptiva y documental referida a la dinámica curricular con el objetivo de brindar una mayor comprensión sobre el condicionamiento del contexto social en la producción curricular para legitimar el conocimiento del currículo, llegando a la conclusión que la investigación, innovación y emprendimiento constituyen desafíos para aquellos que tienen a cargo la acción curricular, siendo la bitácora una respuesta a las necesidades de poder armonizar el currículo.

Por otro lado, (García M. , 2020) presenta una investigación de diseño no experimental, cuyo objetivo fue demostrar que la ejecución curricular se relaciona con el desempeño docente en lo que se refiere al cumplimiento de la programación o planificación la ejecución de las actividades, la metodología, el uso de materiales y la evaluación; concluyendo que existe significativa relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. En ese mismo sentido, (Mouraz, Leite, & P., 2019) presentaron una investigación para determinar el efecto de la evaluación en los procesos para implementar la gestión curricular en las instituciones educativas, llegando a la conclusión que existe impacto moderado de la evaluación en el desarrollo de las prácticas curriculares, además de percibir que la evaluación externa ha perjudicado la autonomía curricular ya que se sienten presionados para desarrollar actividades que no responden a las necesidades de los estudiantes. Por otro lado, (Ademar, 2018) presentó una investigación con el propósito de articular el currículo con las prácticas de los docentes y su conocimiento sobre el diseño curricular, concluyendo que para la implementación curricular es necesario el involucramiento de todos los actores educativos, además de que se requiere como factor primordial la formación de directivos y docentes a fin de lograr transformar la educación a largo plazo. Similar a esta postura, (Castro, Ramos, & M., 2017) presentan una investigación cualitativa con el objetivo de evaluar el diseño, implementación y desarrollo de la estructura curricular de la formación pedagógica, logrando concluir que es necesario que los cambios curriculares sean acompañados de una gestión y acciones de monitoreo para su concreción y la detección oportuna de nudos críticos. Del mismo modo, (Cosme & Trindade, 2017) presentaron una investigación con el objetivo de propiciar la reflexión sobre los dilemas de los profesores con respecto a la gestión curricular y pedagógica docente, llegando

a la conclusión que esta actividad requiere de un proceso reflexivo sobre la razón y finalidad de la labor docente.

(Beltrán, 2014) presentó un estudio de caso para analizar factores que obstaculizan la gestión curricular desde el aspecto pedagógico desde la jefatura, logrando concluir que no existe liderazgo, ni competencias ni prácticas de evaluación que se enmarquen en los procesos educativos antes que en actividades administrativas y de control. Asimismo, (Sánchez & Ferreira, 2019) presentan una investigación con el objetivo de analizar los requerimientos para la gestión educativa que involucra a directores y maestros de una escuela con el fin de elevar la calidad del servicio educativo, concluyendo que existen necesidades formativas en el diseño, planificación y evaluación curricular para promover los aprendizajes. Adicionalmente, (Ademar, 2018) presentó una investigación sobre el componente curricular que se articula con las prácticas pedagógicas y los saberes considerados en el currículo oficial en aspectos de contenidos y aprendizajes para la enseñanza y aprendizaje, concluyendo que se requiere de directivos y docentes con formación actualizada para la transformación en la gestión curricular. Por otro lado, (Limber, 2014) presentó una investigación sobre la carencia de currículos específicos que han tenido las escuelas rurales por mucho tiempo y la influencia de la pedagogía en la gestión curricular, concluyendo que es un gran reto para las gestionar un currículo única que requiere de involucrar la escuela y la comunidad.

En cuanto al Programa “Lideres” para la implementación de la gestión curricular a distancia, la (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO, 2006) un programa educativo es definido como una serie organizada de actividades de índole educativo que se desarrolla con miras de obtener un determinado propósito. Por otro lado, (Perilla, 2018) considera que para la implementación curricular es necesario brindar acompañamiento en la propuesta formativa la cual debe ser evaluada luego de brindar un programa de formación continua que garantice mejoramiento en los actores involucrados, identificando nuevos aspectos para ser fortalecidos y complementados, asimismo, se debe considerar espacios de reflexión.

Considerando que le corresponde al directivo la responsabilidad de generar las óptimas condiciones para garantizar metas de aprendizajes y

procesos pedagógicos de calidad en la escuela, realizando permanentemente acompañamiento y la reflexión con los docentes. (Ministerio de Educación del Perú, 2014); la presente investigación pretende implementar un programa que fortalezca la capacidad de los directivos para liderar grupos de trabajo y ser líderes pedagógicos en sus instituciones y redes educativas institucionales.

En este sentido el programa se desarrolla a través de talleres de capacitación a distancia o Grupos de interaprendizaje que es considerada una estrategia o experiencias de fortalecimiento en la que el aprendizaje es mutuo, también se les conoce como encuentros pedagógicos para propiciar la reflexión y la retroalimentación, abordando temas que atienden las necesidades o problemas de carácter pedagógicos detectados o manifestados. Al respecto, (Ministerio de Educación, 2020) considera esta intervención como una estrategia que propicia espacios para el intercambio de experiencias, así como la reflexión colectiva con la finalidad de generar nuevas propuestas que mejoren la enseñanza para propiciar significativos aprendizajes.

La (Universidad Antonio Ruiz de Mayolo, 2012) define esta intervención como una estrategia de brinda apoyo al maestro a través de espacios de fortalecimiento para el intercambio de experiencias, propiciando el aprendizaje mutuo. También son denominados círculos y encuentros, siendo espacios de reflexión entre docentes para intercambiar sus experiencias pedagógicas y propiciar la retroalimentación

Los directores focalizados para la intervención participarán en seis jornadas, en las cuales se desarrollarán contenidos determinados por los aspectos de mejora para implementar el nuevo currículo: planificación, implementación y evaluación curricular.

Posteriormente, recibirán los insumos empleados a fin que desarrollen las réplicas en con directivos de las redes educativas institucionales a su cargo. Al finalizar el bloque de las capacitaciones cada directivo deberá contar registros de asistencias, adjuntando además el registro fotográfico como evidencias de la ejecución de esta actividad.

En cuanto a la gestión curricular, (Ministerio de Educación del Perú, 2017) la define como la capacidad para implementar el proyecto educativo escolar considerando la enseñanza y aprendizaje; gestión que debe orientarse para

formar a estudiantes competentes y el mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje.

En ese sentido, mejorar los aprendizajes supone que más allá de adquirir conocimientos, sean personas competentes, considerando las competencias y aprendizajes fundamentales que se vinculan con todas las áreas curriculares, siendo el gran reto que todos los estudiantes logren desarrollar estas competencias y aprendizajes. Para lograr este reto, se requiere del trabajo colegiado, de líderes pedagógicos para gestionar el qué, cómo y cuándo enseñar y evaluar; además se debe involucrar a directivos, docentes y padres de familia. No cabe la menor duda que es el directivo quien lidera este proceso de desarrollo de aprendizajes que se vinculen con las demandas de la sociedad y que garanticen el desarrollo integral de los estudiantes. De allí que no sea suficiente conocer el currículo, como documento orientador, sino que se requiere que se concrete en la práctica.

De la misma manera, (Morales, 2020) define a la gestión curricular como un proceso que requiere el desarrollo continuo de actividades donde se propicie la reflexión de los actores involucrados quienes tienen el reto de identificar las oportunidades, necesidades, fortalezas y debilidades en la propuesta curricular, considerando los niveles macro, meso y micro; a partir de esta acción se realiza de manera oportuna y pertinente la toma de decisiones a fin de desarrollar el diseño, la implementación y evaluación del currículo con miras a lograr un servicio educativo de calidad.

Sobre esta misma línea (Villarreal, Gairín, & J., 2019) precisa que el directivo debe desarrollar competencias referidas al liderazgo pedagógico para orientar e impulsar los procesos de enseñanza-aprendizaje que desarrollan los docentes, el acompañamiento pedagógico para realizar coordinaciones, realizar monitoreos y brindar asistencia técnica a docentes, la gestión curricular de los aprendizajes monitoreando los aprendizajes de los estudiantes y , finalmente competencias para gestionar proyectos de innovación que surjan de los docentes.

Sobre las dimensiones de la gestión curricular, es indudable la necesidad e importancia de contar con líderes pedagógicos que conduzcan los aprendizajes en las escuelas con prácticas eficaces de gestión escolar y curricular. En este sentido, la gestión curricular supone la gestión de las

condiciones y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes, teniendo en cuenta las dimensiones de la planificación institucional para diseñar documentos de gestión considerando de los procesos pedagógico, el acompañamiento pedagógico a docentes sobre las actividades de enseñanza que realicen, la evaluación de la gestión para la mejora continua en los logros de aprendizaje, y las comunidades de aprendizaje para el trabajo colaborativo que favorezcan el desempeño docente y los aprendizajes; finalmente, supone acompañar y propiciar la reflexión de los docentes para establecer compromisos de mejora.

La planificación institucional, supone conocer los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su contexto, para que sea orientada al logro de metas de aprendizaje; la evaluación de la gestión es un proceso liderado por el directivo para brindar a la comunidad educativa la rendición de cuentas para la mejora continua y el logro de los aprendizajes; el acompañamiento pedagógico es una estrategia liderada por el directivo que supone la gestión de los procesos pedagógicos que se desarrollan en la institución educativa para lograr la reflexión conjunta con miras a alcanzar las metas de aprendizaje propuestas; finalmente, las comunidades de aprendizaje son espacios promovidos y liderados por el directivos con participación de todo el equipo docente, basados en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica asegurar logros de aprendizaje

Asimismo, la gestión curricular se desprende de un escenario más amplio como es la gestión escolar que supone el conjunto de actividades para la enseñanza y aprendizaje, las actividades administrativas, las actividades con las instituciones de la comunicada como aliados que coadyuven a lograr mejores aprendizajes; esta gestión de desprender de una mayor como es la gestión educativa, entendido como el conjunto de aspectos para el funcionamiento de la institución educativa, es decir procesos de administración; de aquí se desprende. Entonces la gestión curricular es el conjunto de acciones para la implementación del currículo y lograr buenas prácticas al interior de las escuelas las cuales se llevarán a cabo de manera permanente, con objetivos puntuales (Morales, Preciado, Samid, & Clara, s/a). Para el éxito de esta implementación se requiere flexibilidad para proponer ajustes que respondan a las diversas dinámicas,

culturas, costumbres que se observan en la misma escuela, en la comunidad, es decir al contexto.

Entonces la implementación de la gestión del currículo responde a procesos o fases, como son: diseño, implementación, evaluación y rediseño curricular, siendo esta última fase la que nos invita a una permanente reflexión para la mejora continua del diseño curricular. (Volante, Bogolasky, Derby, & Gutierrez, 2015). Para efectos de la presente investigación cabe precisar que la fase de implementación micro curricular se lleva a cabo en el salón de clases y gira en torno a la relación que existe entre docentes y estudiantes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es necesario entender, también los niveles macro, meso y micro y su relación con la gestión curricular en torno a los contextos y necesidades. En cuanto al nivel macro currículo, está a cargo del ente rector, que aprueba el nuevo documento pedagógico considerando las políticas de estado para orientar el servicio educativo en base a un diagnóstico nacional y la progresión de la visión. El nivel meso currículo se visualiza en los documentos de gestión, como el proyecto educativo institucional que incluye, primordialmente, los objetivos y la propuesta pedagógica que guiará los aprendizajes. En el nivel micro currículo se consideran los contenidos, actividades, metodología y evaluación, unidades didácticas y planes de clases que tiene como escenario el aula de clases.

Es preciso, además, considerar lo que afirma (Bolívar, 1997) respecto a la importancia del liderazgo para ofrecer un servicio educativo de calidad, ya que es necesario que el líder educativo con la suficiente preparación pedagógica para convertirse en el apoyo del equipo docente y supervise la metodología de las actividades curriculares para hacerlas dinámicas, además de tener conocimiento pleno de la organización y visión de la escuela para involucrar a todos los actores educativos. (p. 8). En este mismo sentido, (Leithwood, Seashore, Andersen, & Wahlstrom, 2004) consideran la gran influencia de los líderes educativos, debiendo considerar los esfuerzos por su formación, evaluación y desarrollo continuo, lo que garantiza mejoras en las escuelas y por ende, mejores aprendizajes. Finalmente, (Pozner, 2000) afirma que es necesario seleccionar como directores de escuelas a profesionales altamente calificados, comprometidos y con las competencias necesaria para conducir los procesos,

especialmente de índole pedagógicos y que éstos sean fortalecidos en sus capacidades de líderes.

La investigación, se justifica epistemológicamente, porque está sustentada en el cambio de paradigma que lleva a reflexionar y repensar sobre la decisión de permanecer en la zona de confort para esquivar nuevos retos que, además suponen crecimiento profesional y actualización permanente de los directivos y docentes. Esto se sustenta en la postura sobre la “fuerza de las costumbres” de (Adorno, 1975), quien plantea que las creencias y el sentir que son comunes en los miembros de una sociedad se instalan y permanecen como una fuerza colectiva, que no considera los aspectos o características particulares de cada persona, entonces las costumbres persisten con el paso de los años y de los individuos, y se transmiten de generación en generación.

Es así como considera que las costumbres, formas de vida o estilos de enseñanza no varían de generación en generación, sino que ligan entre sí a las generaciones sucesivas. En la realidad resulta difícil cambiar o dejar de lado formas de actuar para aceptar o incluir en su desempeño nuevas prácticas que rompen sus esquemas, pues requiere de un proceso de desaprender para aprender, proceso que requiere de un largo tiempo de reflexión y acomodación. Además, aún en los tiempos actuales donde la educación ha tenido una línea de tiempo de cambios, tanto los docentes como las familias, insisten en mantener la enseñanza tradicional pues a ellos les trajo buenos resultados, ya que se formaron como exitosos profesionales o les permitió desenvolverse adecuadamente en la sociedad.

En cuanto a la justificación pedagógica, considerando la diversidad de las necesidades de los directivos, aun cuando se trate de un mismo aspecto, la atención que se les brinda también debe ser diferenciada de acuerdo a las particularidades que se observa en la gestión curricular. Al respecto, (Gutierrez, Romero, & Solorzano, 2011) afirman que en el aspecto pedagógico, que el aprendizaje basado en la experiencia es eficaz ya que las sesiones o jornadas que abordan aspectos de la práctica son importantes porque ejemplizan y se sustentan en la teoría la cual es necesaria analizarla y sintetizarla de acuerdo a los sucesos o experiencias; de este modo se puede determinar la eficacia de lo aprendido y los aspectos que aún son nudos críticos. Esto es un aspecto indispensable para la mejora continua, ya que cobra significado para el directivo



el poder aplicar lo aprendido o construido en la gestión pedagógica que le corresponde realizar en su calidad de líder. Por ello, generar espacios a través de los grupos de inter aprendizaje como la principal estrategia del programa, permite la interacción entre directivos para el intercambio de experiencias y el fortalecimiento entre pares.

En cuanto a la justificación teórica, (Schemelkes, 1994) concibe a la escuela es el espacio por excelencia para generar aprendizajes de calidad y para la vida; por tanto, el principal gestor de cambio es el directivo que, en su rol de líder debe guiar, acompañar y brindar asistencia a los docentes para lograr que los estudiantes construyan el perfil que se requiere para la sociedad actual. En este sentido, el director debe tener dominio de los procesos que se dan en las escuelas, debiendo fortalecerse para mejorar el desempeño de los docentes a su cargo; para esto se requiere de un permanente proceso de formación continua como estrategia de mejoramiento.

En conclusión, el programa a desarrollar tiene que garantizar que el directivo cuente con una formación continua que considere el contenido teórico y según la teoría experiencial lograr el aprendizaje utilizando estrategias o métodos novedosos que le permita repensar, reflexionar e implementar una nueva forma de gestión curricular.

El objetivo planteado es determinar los efectos Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020. La hipótesis de investigación es: el Programa “Líderes” incide positivamente la gestión curricular a distancia en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada. De acuerdo a (Carrasco, 2005) este tipo de investigación tiene como punto de partida un fenómeno o hecho, que es la variable de estudio y sus causas, para determinar una intervención metodológica a fin de implementar un programa o modelo como una propuesta de mejora para atender el problema inicial

Asimismo, (Carrasco, 2005) manifiesta que la investigación aplicada tiene propósitos prácticos, ya que actúa sobre un determinado aspecto de la realidad para transformarla o cambiarla. El Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en las instituciones educativas públicas del Nivel Inicial de la UGEL 07-2020” tiene como propósito producir resultados significativos y óptimos en la gestión de los directivos para la implementación del currículo nacional a través de jornadas pedagógicas en los cuales se atiendan las necesidades observadas en el desempeño de los directivos, quienes a su vez, al ser empoderados, harán el efecto multiplicador a los directivos de las redes educativas a su cargo, de este modo los directivos fortalecerán sus capacidades institucionales y de gestión para ser los guías de sus docentes.

### **Diseño de investigación**

El diseño de investigación es definido por (Carrasco, 2005), como una serie de estrategias procedimentales y metodológicas planificadas con anterioridad para investigar, comprobar hipótesis, debiendo tener gran relación con la naturaleza del problema y el objetivo de la investigación

En cuanto al diseño de investigación, la presente investigación tiene un nivel experimental ya que se propone un programa para atender las necesidades que presentan los directivos y que impiden gestionar la implementación del currículo nacional considerando la gestión institucional y pedagógica en su calidad de líderes, por tratarse de un nuevo reto que supone un proceso de cambio y que demanda una considerable preparación para atender las necesidades pedagógicas de sus pares en las redes educativas institucionales, así como a las docentes de las escuelas que lideran.

El presente estudio es de diseño cuasi experimental al trabajar con un grupo de directivos de escuelas del nivel inicial, de los cuales el grupo experimental estuvo conformado por los directivos a los cuales se aplicó el programa con cuatro módulos y tres tratamientos, lo que supone una evaluación por cada tratamiento, quiere decir que cada tratamiento implica una prueba de pre test y una prueba de post test.

En ese sentido, (Carrasco, 2005) menciona que en este tipo de diseño los sujetos de estudio que forman parte del grupo de control y experimental ya están formados, antes de la investigación o propuesta.

El esquema representativo es el siguiente:

GE: T1       $O_1 \rightarrow X \rightarrow O_2$   
      T2       $O_1 \rightarrow X \rightarrow O_2$   
      T3       $O_1 \rightarrow X \rightarrow O_2$

Dónde:

T      : Tratamientos

GE    : está compuesto por 14 directivos de instituciones educativas del nivel inicial

X      : Variable independiente Programa de “Líderes” para la gestión curricular

O1    : Pre test

O2    : Post test

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual de la variable dependiente: gestión curricular**

(Ministerio de Educación del Perú, 2017) define a la gestión curricular como aquella capacidad para implementar el proyecto educativo escolar considerando la enseñanza y aprendizaje; gestión que debe orientarse para formar a estudiantes competentes y el mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje.

#### **Definición operacional de la variable gestión curricular**

Para la variable se ha considerado cuatro dimensiones, la primera referida a la planificación institucional orientada al logro de aprendizajes, la evaluación de la gestión para la mejora continua, el acompañamiento pedagógico para la gestión de los procesos pedagógicos y comunidades de aprendizaje como espacios de autoaprendizaje orientados a mejorar la práctica pedagógica para asegurar logros de aprendizaje. Las dos primeras dimensiones garantizan la calidad de la enseñanza enseñanza-aprendizaje; y las siguientes están orientadas a los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

La planificación institucional, supone conocer los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su contexto, para que sea orientada al logro de metas de aprendizaje; la evaluación de la gestión es un proceso liderado por el directivo para brindar a la comunidad educativa la rendición de cuentas para la mejora continua y el logro de los aprendizajes; el acompañamiento pedagógico es una estrategia liderada por el directivo que supone la gestión de los procesos pedagógicos que se desarrollan en la institución educativa para lograr la reflexión conjunta con miras a alcanzar las metas de aprendizaje propuestas; finalmente, las comunidades de aprendizaje son espacios promovidos y liderados por el directivos con participación de todo el equipo docente, basados en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica pedagógica asegurar logros de aprendizaje

### **Indicadores**

De acuerdo a (Sabino, 1992) la obtención de indicadores u operacionalización, tiene como finalidad contar con elementos concretos que faciliten la traducción y medición de los conceptos que han sido definidos en base a la teoría.

Para la operacionalización de la variable gestión curricular y las dimensiones de gestión de las condiciones, así como la dimensión orientación de los procesos pedagógicos, se ha considerado los indicadores referidos a; planificación, evaluación de la gestión, acompañamiento pedagógico y comunidades de aprendizaje.

### **Definición conceptual de la variable independiente**

Para la (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO, 2006) un programa educativo es definido como una serie organizada de actividades de índole educativo que se desarrolla con miras de obtener un determinado propósito.

### **Definición operacional de la variable independiente**

El Programa “Líderes” para la gestión curricular es una propuesta que considera como estrategia los Grupos de Interaprendizaje-GIA que son desarrollados en cuatro módulos y dirigidos a directivos del nivel inicial, considerando como

secuencia la: inicio, desarrollo y cierre. "En cada etapa del programa se ha considerado desarrollar tres sesiones, haciendo un total de doce jornadas:

Etapa 1:

- Documentos de gestión en el marco del currículo nacional.
- Documentos de planificación a largo plazo y los elementos del Programa Curricular.
- Diagnostico para el establecimiento de metas de aprendizaje.

Etapa 2:

- Gestión de la información para identificar nudos críticos.
- Resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas.
- La autoevaluación para la mejora continua.

Etapa 3:

- Protocolo para el acompañamiento.
- Enfoque crítico reflexivo.
- Retroalimentación.

Etapa 4:

- Identificando las buenas prácticas.
- Protocolo para las Jornadas de Reflexión.
- La formación continua para mejorar prácticas pedagógicas.

### Tabla 1

#### *Operacionalización de la variable dependiente*

Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Planificación	1-2-3-4-5	1=no cumple	Logrado (61-80)
Evaluación de la gestión	6-7-8-9-10	2=cumple mínimament e	Proceso (41-60)
Acompañamiento pedagógico	11-12-13- 14-15	3=cumple parcialmente	Inicio (20-40)
Comunidades de aprendizaje.	16-17-18- 19-20	4= cumple	

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población**

Es definida por (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) como el conjunto de todas las personas, que presentan o coinciden con las mismas especificaciones. o características

Para la presente investigación, la población considerada está compuesta por catorce directivos de instituciones educativas públicas del nivel inicial, de la jurisdicción de la UGEL 07.

En cuanto al criterio de selección, los directivos que conforman esta población han sido elegidos considerando que lideran el equipo docente del nivel inicial de las instituciones educativas a su cargo,

**Tabla 2:**

#### ***Población***

N°	Institución Educativa	Distrito	Cargo
1	IEI 42 "Elizabeth Espejo de Marroquín	Miraflores	Directora
2	IEI Jugando para Crecer	Miraflores	Directora
3	IEI Municipal Santa Cruz	Miraflores	Directora
4	IE 6050 Juana Alarco de Dammert	Miraflores	Sub director
5	IE Los Precursores	Surco	Directora
6	IEI Jesús es Amor	Surco	Directora
7	IE Tacna	Barranco	Directora
8	IE Nicanor Rivera Cáceres	Barranco	Directora
9	IE Pablo María Guzmán	Surco	Directora
10	IE Abraham Roldán Poma	Surco	Sub directora
11	IEI Comunal San Juan de la Libertad	Chorrillos	Directora
12	IE Las Brisas de Villa	Chorrillos	Sub directora
13	IE Arquitecto Fernando Belaunde Terry	Chorrillos	Sub directora
14	IE Ricardo Palma	Surquillo	Directora

Fuente: Elaboración propia

## **Muestra**

De acuerdo a (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018), la muestra es considerada como un subgrupo que se desprende de la población que es de interés para el estudio, y que, por lo tanto, es representativa. Con este grupo se realiza la tarea de recolección de los datos pertinentes para la investigación.

Para la presente investigación, la muestra está conformada por 14 directivos que forman parte de la población, los cuales son de instituciones educativas del nivel inicial.

## **Muestreo**

Para el presente estudio se ha hecho uso de la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se ha elegido a los directivos de la muestra por ser sujetos accesibles y próximos a la persona que realiza la investigación.

Para el estudio se ha seleccionado a aquellos directivos con los cuales tengo facilidades para realizar el programa que se propone y que tiene voluntad de participar en los tratamientos ya que consideran que es beneficioso para la labor que desempeñan. de beneficiarse del tratamiento.

## **Unidad de análisis**

Según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) para la selección de la unidad de muestreo o análisis, se debe tener claro sobre quiénes se recolectarán los datos para la investigación, para esto se debe considerar la formulación del problema, los alcances de la investigación, la formulación de las hipótesis y el diseño de investigación. A partir de la unidad de muestreo se obtendrán la información o datos, los cuales serán analizados haciendo uso de procedimientos estadísticos.

La unidad de muestreo son los catorce directivos de instituciones educativas públicas del nivel inicial.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según (Carrasco, 2005) la técnica de la observación permite recoger, a través de los sentidos, información referida a las características del objeto o la realidad materia de la investigación, haciendo uso de instrumentos.

Los instrumentos permiten recoger datos para procesarlos y así sean considerados como conocimientos verdaderos con rigor científico.

Se hará uso de una Lista de Cotejo para determinar el nivel de gestión curricular. Los datos se recolectarán en dos momentos específicos, uno al inicio del proceso denominado pre test y otro al final denominado como post test, con la finalidad de recoger información acerca del impacto del programa en el grupo de directivos para la gestión curricular.

**Tabla 3:**

#### ***Instrumento de recolección de datos***

Variable	Técnica	Instrumento	Medición
Proceso para la gestión curricular	Observación	Lista de cotejo	Cuantitativa

Fuente: Elaboración propia

El instrumento a ser empleado en la presente investigación es una Ficha de Observación al director, el cual tendrá cuatro partes:

- 1.1. Planificación.
- 1.2. Evaluación de la gestión
- 1.3. Acompañamiento pedagógico
- 1.4. Comunidades de aprendizaje

**Tabla 4:**

#### ***Ficha Técnica tratamiento Planificación***

Ficha técnica	
Nombre	Ficha de observación
Autor	Ministerio de Educación-adpatada por el investigador
Título del Test	Ficha de observación al director
Administración:	Individual
Duración	1 hora
Aplicación	Pre.test y Post test



Significación	Mide el nivel de progreso del directivo en la planificación para la gestión curricular
Calificación (índice)	La calificación es de acuerdo a la siguiente escala: 1: No cumple 2: Cumple mínimamente 3: Cumple parcialmente 4: Cumple
Objetivo	Medir el nivel de gestión curricular de los directivos del nivel inicial.
Forma de Aplicación	Se aplicará la ficha de observación antes y después del tratamiento.
Administración	El instrumento se aplicará de manera individual a cada participante en dos momentos, antes de la intervención y después de la intervención.

---

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 5:*****Ficha Técnica tratamiento Evaluación de la gestión***

<b>Ficha técnica</b>	
Nombre	Ficha de observación
Autor	Ministerio de Educación-adpatada por el investigador
Título del Test	Ficha de observación al director
Administración:	Individual
Duración	1 hora
Aplicación	Pre.test y Post test
Significación	Mide el nivel de progreso del directivo en la evaluación de la gestión para la gestión curricular.
Calificación (índice)	La calificación es de acuerdo a la siguiente escala: 1: No cumple 2: Cumple mínimamente 3: Cumple parcialmente 4: Cumple
Objetivo	Medir el nivel de gestión curricular de los directivos del nivel inicial.
Forma de Aplicación	Se aplicará la ficha de observación antes y después del tratamiento.
Administración	El instrumento se aplicará de manera individual a cada participante en dos momentos, antes de la intervención y después de la intervención.

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 6:*****Ficha Técnica tratamiento Acompañamiento pedagógico***

<b>Ficha técnica</b>	
Nombre	Ficha de observación
Autor	Ministerio de Educación-adpatada por el investigador
Título del Test	Ficha de observación al director
Administración:	Individual
Duración	1 hora
Aplicación	Pre.test y Post test
Significación	Mide el nivel de progreso del directivo en el acompañamiento pedagógico para la gestión curricular.
Calificación (índice)	La calificación es de acuerdo a la siguiente escala: 1: No cumple 2: Cumple mínimamente 3: Cumple parcialmente 4: Cumple
Objetivo	Medir el nivel de gestión curricular de los directivos del nivel inicial.
Forma de Aplicación	Se aplicará la ficha de observación antes y después del tratamiento.
Administración	El instrumento se aplicará de manera individual a cada participante en dos momentos, antes de la intervención y después de la intervención.

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 7:**

***Ficha Técnica tratamiento Comunidades de aprendizaje***

<b>Ficha técnica</b>	
Nombre	Ficha de observación
Autor	Ministerio de Educación-adpatada por el investigador
Título del Test	Ficha de observación al director
Administración:	Individual
Duración	1 hora
Aplicación	Pre.test y Post test
Significación	Mide el nivel de progreso del directivo en las comunidades de aprendizaje para gestión curricular.
Calificación (índice)	La calificación es de acuerdo a la siguiente escala: 1: No cumple 2: Cumple mínimamente 3: Cumple parcialmente 4: Cumple
Objetivo	Medir el nivel de gestión curricular de los directivos del nivel inicial.
Forma de Aplicación	Se aplicará la ficha de observación antes y después del tratamiento.
Administración	El instrumento se aplicará de manera individual a cada participante en dos momentos, antes de la intervención y después de la intervención.

Fuente: Elaboración propia

**Validación**

Para el presente estudio se realizará la validación mediante juicio de expertos, este procedimiento es definido por (Valderrama, 2012) como las opiniones de profesionales con experiencia para brindar sus apreciaciones sobre la lógica y comprensión de las preguntas o ítems del instrumento, los cuales deben guardar relación con los indicadores, de este modo se garantiza que se obtengan datos que permitan comprobar las hipótesis formuladas para la investigación.

El instrumento que se aplicará para esta investigación será sometido a prueba de validez, para ello se recurrirá a expertos en docencia que cuenten con el grado de doctor en investigación quienes verificaron la coherencia, pertinencia del instrumento en función al objetivo del estudio, así como la consistencia interna. Los expertos que han participado en este proceso son los que se detallan a continuación:

Experto 1: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

Experto 2: Dr. Carlos Germán Castagnola Sánchez

Experto 3: Dr. Yolvis Ocaña Fernández

Experto 4: Dra. Lizbeth Araoz Tarco

Experto 5: Dr. Oscar Ingaruca Muñoz

Experto 6: Dra. Carmen María Astocondor Gonzales

Experto 7: Dra. Elvia Amparo Fernández López

**Tabla 8:**

**Validez del instrumento para la variable gestión curricular**

Indicadores	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Experto 7
Pertinencia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Claridad	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Fuente: Elaboración propia

**Confiabilidad**

Según (Valderrama, 2012) para que el instrumento de una investigación se considere confiable debe producir resultados consistentes cuando es aplicado en diferentes ocasiones; para ello debe ser administrado a personas que tengan las mismas características de la muestra. De este modo se comprueba la concordancia de los resultados obtenidos cuando se aplica el instrumento.

Para la confiabilidad del instrumento se ha realizado la prueba piloto a fin de determinar que el instrumento sea aceptable, para esto se ha realizado un estudio piloto con cuya base de datos se ha sometido al estadístico Alfa de Cronbach teniendo resultado ,704, valor mayor que ,6 lo que permite concluir que el instrumento confiable.

**Tabla 9:**

**Estadístico de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,704	20

Asimismo, se muestra los resultados de la prueba piloto:

**Tabla 10:****Resultado prueba piloto**

	Planificación	Evaluación de la gestión	Acompañamiento pedagógico	Comunidades de aprendizaje
Alfa de Cronbach	0,783	0,789	0,730	0,782

Fuente: Resultado prueba piloto

Como el valor de Alfa de Cronbach es 0,704, mayor que 0,7, se concluye que el instrumento es confiable, la tabla siguiente permite observar la contribución de cada ítem, en este caso no se recomienda eliminar ni cambiar alguno de los ítems analizados.

Por otro lado, para la validez de constructo se aplicó primero la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) se ha obtenido como resultado ,720, es decir, mayor que 0,7 lo que es aceptable y la prueba de Bartlett dio un sig= 0,024 menor que 0,05 implica que se puede aplicar el análisis factorial, por tanto, el instrumento cumple la validez de constructo.

**Tabla 11:****Validez de constructo**

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,720
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	20,631
	gl	10
	Sig.	,024

**3.5. Procedimientos**

Sobre este aspecto (Varas, 2012) afirma que en la redacción del procedimiento se debe considerar el listado de las actividades principales realizadas lograr el recojo y análisis de los datos de la investigación.

Al contar con la carta de presentación y el consentimiento informado de los directivos participantes, se aplicará los instrumentos, cuyos resultados recopilados serán registrados en una base de datos para prueba piloto.

Luego de este procedimiento se procederá a analizar los datos obtenidos en la en las pruebas de entrada (pre test) y la prueba de salida (post test) mediante la herramienta SPSS versión 25; de este modo se realizará el análisis

de los datos obtenidos la información a fin de realizar la validación de las hipótesis formuladas en el estudio y, posteriormente, elaborar las conclusiones finales de la presente investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos serán procesados utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25 para Windows, desarrollado para el procesamiento de datos descriptivos. En el tratamiento estadístico se utilizará la estadística descriptiva permitiendo determinar el efecto del Programa “Líderes” en la gestión curricular de acuerdo a los objetivos planteados. Los resultados se presentarán en tablas y figuras estadísticas. Para la prueba de hipótesis se usará el tratamiento estadístico ANOVA, con cuatro tratamientos tanto en la prueba de entrada como en la prueba de salida.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente investigación se considerarán aspectos éticos, tales como el mantener el anonimato de los participantes; el contar con el consentimiento informado de los directivos participantes a los cuales se les aplicará el instrumento; asimismo se solicitará la autorización correspondiente a la directora de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07 de San Borja a fin de poder aplicar el presente estudio en las instituciones educativas de su jurisdicción.

Asimismo, para el desarrollo del estudio se tendrá en cuantos aspectos éticos como fuentes confiables, originalidad del trabajo de investigación.

#### IV. RESULTADOS

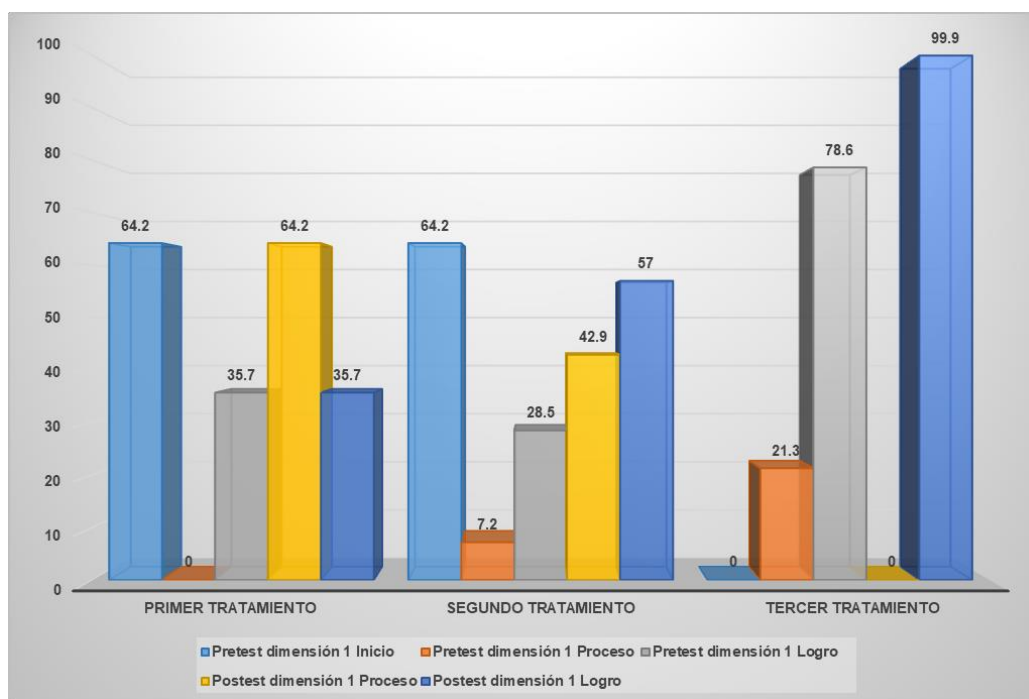
Los resultados descriptivos producto del procesamiento de la información nos indica que en la dimensión planificación en el primer tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de inicio 64,2%, proceso 0% y logro 35,7%; en el post test el 64,2% alcanzó de proceso y el 35,7% nivel de logro; el segundo tratamiento en el pretest alcanzó nivel de inicio 64,2%, proceso 7,2% y logro 28,5%; en el post test el 42,9% alcanzó de proceso y el 57% nivel de logro; el tercer tratamiento en el pretest alcanzó nivel de inicio 0%, proceso 21,3% y logro 78,6%; en el post test el 100% alcanzó de proceso.

**Tabla 12**

*Resultados descriptivos de la dimensión planificación institucional*

**Tabla cruzada Tratamientos**

Tratamientos		Pretest dimensión 1			Total	Postest dimensión 1		
		Inicio	Proceso	Logro		Proceso	Logro	Total
		Primer tratamiento	Recuento	9		0	5	14
	% del total	64.2	0	35.7	99.9	64.2	35.7	99.9
Segundo tratamiento	Recuento	9	1	4	14	8	6	14
	% del total	64.2	7.2	28.5	99.9	42.9	57.0	99.9
Tercer tratamiento	Recuento	0	3	11	14	0	14	14
	% del total	0	21.3	78.6	99.9	0	99.9	99.9



*Figura 1. Resultados descriptivos de la dimensión planificación institucional*

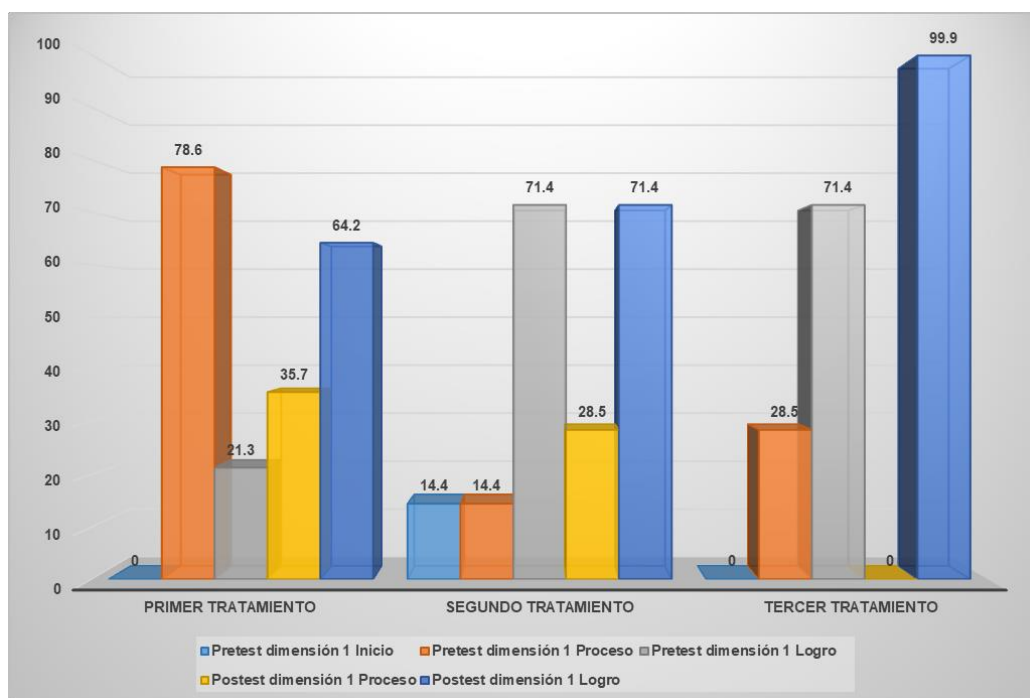
Los resultados descriptivos producto del procesamiento de la información nos indica que en la dimensión evaluación en el primer tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de inicio fue de 0%, proceso 78,6% y logro 21,3%, en el post test el 35,7% alcanzó el nivel de proceso y el 64,2% nivel de logro; en el segundo tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de inicio fue de 14,4%, proceso 14,4% y logro 71,4%, en el post test el 71,4% alcanzó el nivel de proceso y el 28,5% nivel de logro; en el tercer tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de inicio fue de 0%, proceso 28,5% y logro 71,4%, en el post test el 100% alcanzó el nivel de proceso.

**Tabla 13**

*Resultados descriptivos la dimensión evaluación de la gestión*

**Tabla cruzada Tratamientos**

		Pretest dimensión 2			Total	Postest dimensión 2			
		Inicio	Proceso	Logro		Proceso	Logro	Total	
Tratamientos	Primer tratamiento	Recuento	0	11	3	14	5	9	14
		% del total	0	78.6	21.3	99.9	35.7	64.2	99.9
	Segundo tratamiento	Recuento	2	2	10	14	4	10	14
		% del total	14.4	14.4	71.4	99.9	28.5	71.4	99.9
	Tercer tratamiento	Recuento	0	4	10	14	0	14	14
		% del total	0	28.5	71.4	99.9	0	99.9	99.9



*Figura 2. Resultados descriptivos de la dimensión evaluación de la gestión*



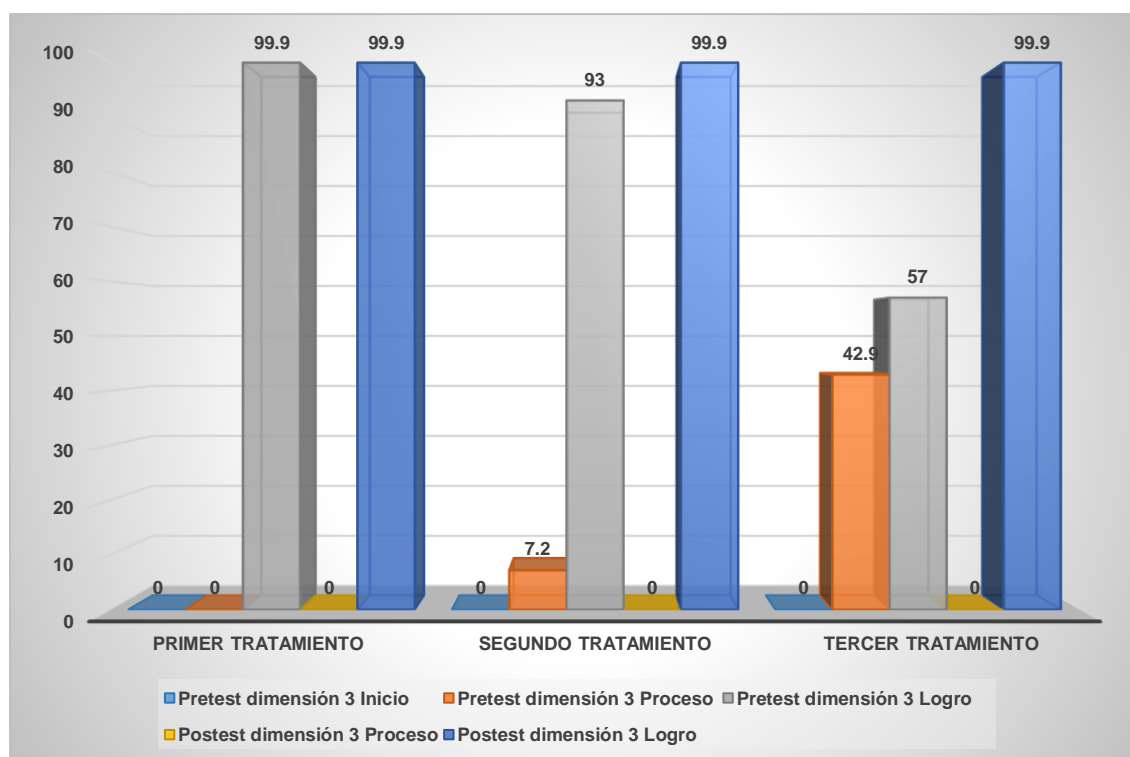
Los resultados descriptivos producto del procesamiento de la información nos indica que en la dimensión acompañamiento en el primer tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de proceso 64,2% y logro 35,7%; en el post test el 28,5% nivel de proceso y 71,4% alcanzó el nivel de logro; en el segundo tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de proceso 57% y logro 42,9%; en el post test el 28,5% nivel de proceso y 71,4% alcanzó el nivel de logro; en el tercer tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de proceso 64,2% y logro 35,7%; en el post test el 100% alcanzó el nivel de logro.

**Tabla 14**

*Resultados descriptivos de la dimensión acompañamiento pedagógico*

**Tabla cruzada Tratamientos**

		Pretest dimensión 3			Total	Postest dimensión 3			
		Inicio	Proceso	Logro		Proceso	Logro	Total	
Tratamientos	Primer	Recuento	0	9	5	14	4	10	14
	tratamiento	% del total	0	64.2	35.7	99.9	28.5	71.4	99.9
	Segundo	Recuento	0	8	6	14	4	10	14
	tratamiento	% del total	0	57	42.9	99.9	28.5	71.4	99.9
	Tercer	Recuento	0	9	5	14	0	14	14
	tratamiento	% del total	0	64.2	35.7	99.9	0	99.9	99.9



*Figura 3. Resultados descriptivos de la dimensión acompañamiento pedagógico*

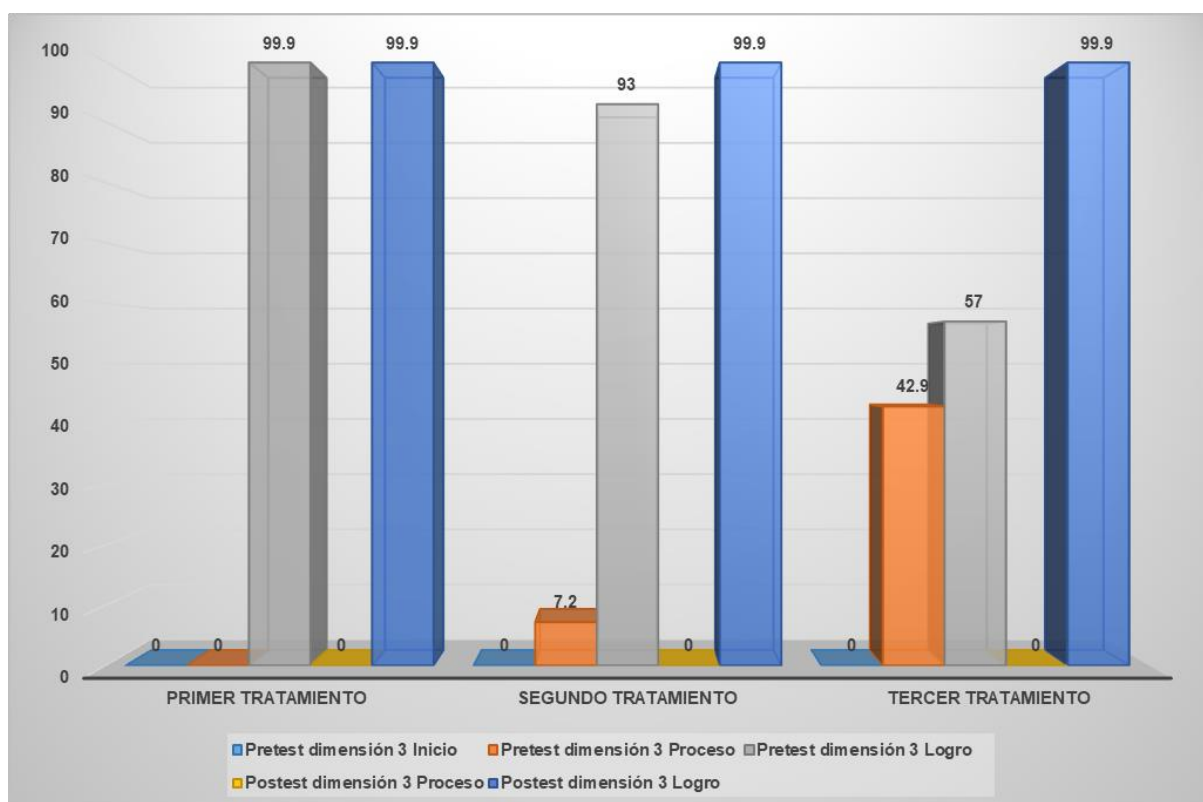
Los resultados descriptivos producto del procesamiento de la información nos indica que en la dimensión comunidades en el primer tratamiento en el pretest alcanzaron nivel logro 100%; en el post test el 100% alcanzó el logro; en el segundo tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de proceso 7,2% y logro 93%; en el post test el 100% alcanzó el logro; en el tercer tratamiento en el pretest alcanzaron nivel de proceso 42,9% y logro 57%; en el post test el 100% alcanzó el logro.

**Tabla 15**

*Resultados descriptivos de la dimensión comunidades de aprendizaje*

**Tabla cruzada Tratamientos**

		Pretest dimensión 4			Total	Postest dimensión 4			
		Inicio	Proceso	Logro		Proceso	Logro	Total	
Tratamientos	Primer	Recuento	0	0	14	14	0	14	14
	tratamiento	% del total	0	0	99.9	99.9	0	99.9	99.9
	Segundo	Recuento	0	1	13	14	0	14	14
	tratamiento	% del total	0	7.2	93	99.9	0	99.9	99.9
	Tercer	Recuento	0	6	8	14	0	14	14
	tratamiento	% del total	0	42.9	57	99.9	0	99.9	99.9



*Figura 4. Resultados descriptivos de la dimensión comunidades de aprendizaje*

### Prueba de homogeneidad de varianzas

De acuerdo a la Prueba de Levene nos indica que el p-valor es mayor que 0.05, en la mayoría de los casos; por lo tanto, se acepta la hipótesis de similitud de varianzas, concluyendo que la variabilidad de las poblaciones en estudio es similar.

**Tabla 16**

*Prueba de homogeneidad de varianzas*

		Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
Pretest dimensión 1	Se basa en la media	4,118	2	39	,024
Postes dimensión 1	Se basa en la media	,043	2	39	,958
Pretest dimensión 2	Se basa en la media	,452	2	39	,640
Postes dimensión 2	Se basa en la media	,976	2	39	,386
Pretest dimensión 3	Se basa en la media	,087	2	39	,917
Postes dimensión 3	Se basa en la media	2,920	2	39	,066
Pretest dimensión 4	Se basa en la media	12,710	2	39	,000
Postes dimensión 4	Se basa en la media	70,087	2	39	,000

El estudio de las comparaciones de los tres tratamientos de acuerdo al índice de HSD Tukey, en la primera dimensión, el primer tratamiento difiere del tercer tratamiento (,000) y el segundo tratamiento difiere del tercero (,000), el tercer tratamiento difiere de los primeros tratamientos. En la segunda dimensión, el primer tratamiento difiere del tercer tratamiento (,000) y el segundo tratamiento difiere del tercero (,000), el tercer tratamiento difiere de los primeros tratamientos. En la tercera dimensión, el primer tratamiento difiere del tercer tratamiento (,001) y el segundo tratamiento difiere del tercero (,002), el tercer tratamiento difiere de los primeros tratamientos. En la cuarta dimensión, el primer tratamiento difiere del tercer tratamiento (,002) y el segundo tratamiento difiere del tercero (,015), el tercer tratamiento difiere de los primeros tratamientos. Esto también es demostrable con las diferencias entre los promedios comparados de los puntajes obtenidos.

**Tabla 17**

*Comparaciones múltiples*

Variable dependiente		(I) Tratamientos	(J) Tratamientos	Diferencia de medias (I-J)	Desv. Error	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Postes dimensión 1	HSD Tukey	Primer tratamiento	Segundo tratamiento	-,78571	,64499	,450	-2,3571	,7857
			Tercer tratamiento	-5,14286*	,64499	,000	-6,7143	-3,5715
		Segundo tratamiento	Primer tratamiento	,78571	,64499	,450	-,7857	2,3571
			Tercer tratamiento	-4,35714*	,64499	,000	-5,9285	-2,7857
		Tercer tratamiento	Primer tratamiento	5,14286*	,64499	,000	3,5715	6,7143
			Segundo tratamiento	4,35714*	,64499	,000	2,7857	5,9285
Postes dimensión 2	HSD Tukey	Primer tratamiento	Segundo tratamiento	-1,50000*	,55234	,026	-2,8457	-,1543
			Tercer tratamiento	-5,64286*	,55234	,000	-6,9885	-4,2972
		Segundo tratamiento	Primer tratamiento	1,50000*	,55234	,026	,1543	2,8457
			Tercer tratamiento	-4,14286*	,55234	,000	-5,4885	-2,7972
		Tercer tratamiento	Primer tratamiento	5,64286*	,55234	,000	4,2972	6,9885
			Segundo tratamiento	4,14286*	,55234	,000	2,7972	5,4885
Postes dimensión 3	HSD Tukey	Primer tratamiento	Segundo tratamiento	,07143	,82304	,996	-1,9337	2,0766
			Tercer tratamiento	-3,07143*	,82304	,002	-5,0766	-1,0663
		Segundo tratamiento	Primer tratamiento	-,07143	,82304	,996	-2,0766	1,9337
			Tercer tratamiento	-3,14286*	,82304	,001	-5,1480	-1,1377
		Tercer tratamiento	Primer tratamiento	3,07143*	,82304	,002	1,0663	5,0766
			Segundo tratamiento	3,14286*	,82304	,001	1,1377	5,1480
Postes dimensión 4	HSD Tukey	Primer tratamiento	Segundo tratamiento	-,21429	,31615	,778	-,9845	,5559
			Tercer tratamiento	-1,14286*	,31615	,002	-1,9131	-,3726
		Segundo tratamiento	Primer tratamiento	,21429	,31615	,778	-,5559	,9845
			Tercer tratamiento	-,92857*	,31615	,015	-1,6988	-,1583
		Tercer tratamiento	Primer tratamiento	1,14286*	,31615	,002	,3726	1,9131
			Segundo tratamiento	,92857*	,31615	,015	,1583	1,6988

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05.

### Prueba de hipótesis (Anova)

De acuerdo a la hipótesis planteada en la investigación, donde el Programa “Líderes” causa efecto significativo en la gestión curricular en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020, se ha podido demostrar que en los tres tratamientos aplicados para la gestión curricular, los resultados siguientes nos indican: que el p-valor asociado en los tres tratamientos presenta una variación observada de la variable dependiente gestión curricular, donde en la primera dimensión el p-valor (,000) y F (36,899); la segunda dimensión el p-valor (,000) y F (56,003); la tercera dimensión el p-valor (,000) y F (9,505) y la cuarta dimensión el p-valor (,002) y F (7,385); indicando que el p-valor es el margen de error, menor a alfa y F, es el promedio de los tres tratamientos.

**Tabla 18**

*Prueba de Anova*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Postest dimensión 1	Entre grupos	214,905	2	107,452	36,899	,000
	Dentro de grupos	113,571	39	2,912		
	Total	328,476	41			
Postest dimensión 2	Entre grupos	239,190	2	119,595	56,003	,000
	Dentro de grupos	83,286	39	2,136		
	Total	322,476	41			
Postest dimensión 3	Entre grupos	90,143	2	45,071	9,505	,000
	Dentro de grupos	184,929	39	4,742		
	Total	275,071	41			
Postest dimensión 4	Entre grupos	10,333	2	5,167	7,385	,002
	Dentro de grupos	27,286	39	,700		
	Total	37,619	41			

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la prueba de hipótesis el Programa “Líderes” en sus tres tratamientos tiene efecto significativo para la gestión curricular; este resultado se relaciona con las conclusiones arribadas por (Beltrán, 2016) y (Volante, Bogolasky, Derby, & Gutierrez, 2015) donde señalan la importancia de reflexionar sobre la profesionalización de las prácticas de gestión curricular y contar con una propuesta que genere la planificación, la enseñanza y la coherencia de los aprendizajes de los estudiantes. Sin embargo, contrasta ya que en los resultados se afirma que no se brinda retroalimentación a la planificación y evaluación, ni reflexión por priorizar aspectos administrativos, por ello no incrementa la calidad del servicio educativo que se brinda; siendo el principal problema de la gestión curricular el grado de incapacidad de los directivos para tomar decisiones y desarrollar acciones que aseguren la mayoría de estudiantes adquiera aprendizajes durante la época escolar.

Queda demostrado con la aplicación del Programa “Líderes” a través de sus tratamientos que un directivo que prioriza su rol de líder para el logro de metas de aprendizaje de calidad, es capaz de guiar los procesos de planificación, evaluación, acompañamiento pedagógico y las comunidades de aprendizaje con el involucramiento de los actores responsables de conducir los aprendizajes de los estudiantes; asumiendo el desafío con las herramientas necesarias producto de una permanente preparación, involucramiento, responsabilidad y compromiso, el cual se demuestra cuando se obtienen resultados significativos en los diferentes aspectos de la gestión curricular.

Asimismo, los resultados de la presente investigación con directivos fortalecidos para liderar la gestión curricular en las dimensiones de planificación, acompañamiento pedagógico y evaluación se relaciona con los resultados del estudio de (Gunawan, 2017) quien afirma que, en la planificación, implementación de actividades y al evaluar el aprendizaje de los y las estudiantes no toman en cuenta el currículo vigente, siendo necesario brindar asistencia a los docentes en la implementación del currículo. Esta es una de las principales tareas que debe conducir los directivos, ya que en ellos recae la responsabilidad de liderar los procesos pedagógicos y lograr las metas de aprendizaje a través de un servicio educativo de calidad.

Siendo trascendental contar con directivos permanentemente capacitados para planificar, implementar y evaluar el proceso de la gestión curricular para la formación de estudiantes competentes, tal como lo define el (Ministerio de Educación del Perú, 2017);

al respecto, los resultados obtenidos en el Programa “Líderes” permiten afirmar que se ha brindado atención a necesidades de gestión identificadas en los directivos, esta situación concuerda con los resultados del estudio de (Beltrán, 2014) en el cual se analizan los factores que obstaculizan la gestión curricular conducido desde la jefatura, desde el aspecto pedagógico, relacionados con un limitadas competencias y prácticas de evaluación que se enmarquen en los procesos educativos antes que en actividades administrativas y de control.

Cabe precisar que esta misma realidad se contempla con las conclusiones presentadas por (Sánchez & Ferreira, 2019) quienes afirman que existen necesidades formativas en los directivos para conducir los procesos de diseño, planificación y evaluación curricular con miras a promover los aprendizajes de los estudiantes; asimismo concuerda con la postura de (Ademar, 2018) quien afirma que se requiere de directivos y docentes con formación actualizada para poder una consistente transformación en la gestión curricular. Entonces, no queda la menor duda de la imperiosa necesidad de contar con directivos con la suficiente preparación y experiencia para garantizar que los procesos de la gestión educativa sean exitosos y aseguren una gestión curricular de calidad y que atienda las necesidades formativas de docentes tanto como las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

Respecto a la dimensión 1 referida a la planificación institucional que supone que los directivos deben conocer los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características del contexto de los estudiantes a fin que este proceso de planificación esté orientado al lograr las metas de aprendizaje, tal como lo considera el (Ministerio de Educación del Perú, 2014); los resultados de la prueba de hipótesis demuestran que el Programa “Líderes” ha sido significativo en los tres tratamientos desarrollados, lo que concuerda con los resultados de la investigación de (Fardoun, Paules, & Kamal, 2014) quienes explican la importancia de implementar la planificación de la enseñanza-aprendizaje para ayudar al proceso de la gestión curricular. Esto demuestra que el punto de inicio de toda acertada gestión son las acciones de planificación que debe tomar en cuenta las características y el contexto de la institución educativa como de los estudiantes y sus familias, así como las potencialidades que se determinan en los diversos aspectos de la gestión escolar y puntualmente de la gestión curricular, de modo tal que responda a la misión institucional y al perfil de los estudiantes.

Asimismo, coincide con los resultados obtenidos en el estudio de (Azuraida & Oliver, 2016) sobre el rol de los líderes de escuelas en su desempeño para la gestión y manejo del currículo escolar en cuyos resultados se brinda una mejor comprensión del rol de los directores como líderes institucionales y cómo deben enfrentar de manera permanente los desafíos para una gestión curricular eficiente y efectiva, especialmente para desarrollar la planificación curricular. Sobre esta dimensión y de acuerdo a los resultados positivos obtenidos en el Programa “Líderes”, estos coinciden con la investigación de (Hurtado, 2020) quien propuso un programa de capacitación sobre la planificación curricular para lograr estándares de calidad, ya que existe gran necesidad en los docentes sobre el conocimiento profundo de los procesos para la planificación curricular, teniendo como base los lineamientos emanados por el ente rector.

No cabe la menor duda, que esta situación ha originado muchas necesidades formativas en los directivos, debido, principalmente a dos factores, la nueva propuesta curricular, la cual genera preocupación, rechazo y mayor dedicación, además de un necesario trabajo en equipo, lo que supone coincidir en tiempos adicionales a la jornada laboral y, por otro lado, la priorización de actividades administrativas antes que las de índole pedagógico, esto debido a los usuales requerimientos para el seguimiento a la gestión institucional.

Esta postura se relaciona con los resultados de (Zambrano, Bravo, Zanbrano, & Basulto, 2020) quienes afirman que el diseño curricular orienta la implementación de los procesos pedagógicos al interior de las escuelas para que los directivos desarrollen las actividades pedagógicas que se caracterizan por considerar el contexto de manera dinámica al propiciar permanentemente la interacción entre los actores educativos; todas estas consideraciones deben ser contempladas en la planificación institucional ya que son aspectos sustanciales para lograr las metas de aprendizajes; queda claro que se obtienen los resultados esperados cuando hay claridad sobre el qué, cómo y cuándo desarrollarlas con los estudiantes, además de involucrar a directivos, docentes y padres de familia. Una escuela que trabaja estrechamente de la mano como una verdadera comunidad, garantiza las condiciones necesarias para lograr las metas de aprendizaje establecidas, lo que se convierte en el principal indicador de una buena gestión. Para esta dimensión el Programa “Líderes” ha considerado sesiones referidas a documentos de gestión en el marco del currículo, diagnóstico para el establecimiento de metas de aprendizaje y documentos de planificación a largo plazo y los elementos del currículo.



En cuanto a la dimensión 2 referida a la evaluación de la gestión curricular, que es según el (Ministerio de Educación del Perú, 2014) un proceso liderado por el directivo para brindar a la comunidad educativa la rendición de cuentas para la mejora continua y el logro de los aprendizajes, los resultados de la prueba de hipótesis demuestran que el Programa “Líderes” ha tenido resultados significativos en los tres tratamientos desarrollados, estableciéndose mayor logro en el programa propuesto en la presente investigación en relación a los resultados obtenidos en el estudio presentado por (Mouraz, Leite, & P., 2019) quienes quisieron determinar el efecto de la evaluación en los procesos para implementar la gestión curricular en las instituciones educativas, logrando un impacto moderado de la evaluación en el desarrollo de las prácticas curriculares, además de percibir que la evaluación externa ha perjudicado la autonomía curricular ya que se sienten presionados para desarrollar actividades que no responden a las necesidades de los estudiantes.

Sin embargo, en los tratamientos desarrollados en el Programa “Líderes” con intervención externa ha logrado resultados sustanciales que favorecen la gestión curricular en las instituciones educativas. El presente análisis, asimismo, permite identificar que las sesiones del Programa “Líderes” apuntan a fortalecer a los directivos para la gestión de la información para identificar nudos críticos, la incorporación de resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas y la autoevaluación para la mejora continua, aspectos importantes que guían el proceso de evaluación de la gestión para la toma de decisiones permanente y oportuna; siendo estos aspectos primordiales en una gestión institucional de calidad. Para tal efecto, se ha considerado en el programa sesiones referidas a la gestión de la información para identificar nudos críticos, resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas y la autoevaluación para la mejora continua.

Por otro lado, en lo que respecta a la dimensión 3 sobre el acompañamiento pedagógico, definido por el (Ministerio de Educación del Perú, 2014) como un proceso liderado por el directivo que supone la gestión de los procesos pedagógicos para lograr la reflexión conjunta del líder que acompaña y los docentes acompañados, esto con el propósito de alcanzar las metas de aprendizajes propuestas en la institución educativa; los resultados de la prueba de hipótesis demuestran que el Programa “Líderes” ha tenido resultados significativos en los tres tratamientos desarrollados.

El resultado para esta dimensión se relaciona con la postura de (Benavides & Vásquez, 2019) quien afirma que es importante identificar nudos críticos para proponer

mejoras en el desempeño de los maestros a fin de mejorar y comprender la gestión curricular; esto es posible cuando las acciones de acompañamiento que ofrece el directivo están orientadas a brindar asistencia técnica a las necesidades pedagógicas identificadas a través de los monitoreos, información que luego de ser sistematizada y analizada debe dar lugar a una intervención oportuna que fortalezca la práctica pedagógica y por ende los aprendizajes de los estudiantes. Para ello, es necesario no solo que se cuente con un plan y/o cronograma de monitoreos, además de los instrumentos necesarios, sino que, además, se cuente con directivos que conozcan y dominen los procesos pedagógicos y la retroalimentación al docente.

Similar resultado se obtuvo en el estudio de (García M. , 2020) realizado para demostrar que la ejecución curricular se relaciona con el desempeño docente en lo que se refiere al cumplimiento de la programación o planificación de las actividades pedagógicas, la ejecución de las actividades planificadas, la metodología o estrategias, el uso de materiales y la evaluación de los aprendizajes; concluyendo que existe significativa relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. Similar a esta postura, es la presentada por (Castro, Ramos, & M., 2017) en cuya investigación concluyen que es necesario que los cambios curriculares sean acompañados de una gestión y acciones de monitoreo para su concreción y la detección oportuna de nudos críticos, tanto en la gestión de los directivos, como en la gestión de los docentes.

Del mismo modo, (Cosme & Trindade, 2017) en su investigación llegan a la conclusión que las acciones de monitoreo requieren de un proceso reflexivo sobre la razón y finalidad de la labor docente sobre la gestión curricular y su propia práctica pedagógica. Este aspecto nos lleva a reconocer que el acompañamiento pedagógico que desarrolla el directivo debe tener una mirada muy fina, en su calidad de líder, en cada una de las acciones que realizan los docentes para que estén orientadas al logro de aprendizajes, las cuales han sido consideradas en las sesiones del programa para esta dimensión: protocolo para el acompañamiento, diálogo reflexivo y retroalimentación al docente, con la finalidad de fortalecer las prácticas pedagógicas.

Finalmente, respecto a la dimensión 4 referida a las comunidades de aprendizaje entendida, según el (Ministerio de Educación del Perú, 2014), como espacios promovidos y liderados por los directivos con participación de todo el equipo docente para propiciar la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y, sobre todo, la formación continua, con la finalidad de fortalecer las prácticas pedagógicas y garantizar logros de aprendizaje

en los estudiantes; sobre esta dimensión, los resultados de la prueba de hipótesis demuestran que el Programa “Líderes” ha tenido resultados significativos en los tres tratamientos desarrollados; lo que quiere decir que se ha logrado fortalecer a los directivos que por función son los responsables de propiciar comunidades de aprendizaje para la mejora continua.

El resultado obtenido para esta dimensión se relaciona con el estudio de (Ademar, 2018) quien afirma que para articular el currículo con las prácticas de los docentes es necesario involucrar a todos los actores educativos, además de que se requiere como factor primordial la formación de directivos y docentes a fin de lograr transformar la educación a largo plazo. Una postura similar es la presentada por (Gómez, Pizarro, Castro, & Quiroz, 2016) al afirmar que los encargados de la formación de docentes tienen que fortalecer las innovaciones del currículo, quienes consideran que la innovación por competencias es una situación impuesta, sin que se relacione con el contexto. Esta situación nos lleva a reflexionar sobre la importancia de contar con un currículo que considere las características y particularidades de cada realidad o, en todo caso, que permita las diversificaciones o adecuaciones a partir de una propuesta institucional.

En adición a todo lo planteado, (Alias, Zainudin, & Nasri, 2018)) en un estudio presentado afirman que el directivo tiene alto conocimiento en estrategias para mejorar el currículo, pero tienen un nivel medio para asegurar que el cambio curricular promueva la cooperación entre profesores y movilizar programas efectivos, por tanto, es necesario reforzar en ellos su capacidad de liderazgo antes de asumir el cargo. En una posición contraria, (Tebogo, 2013) concluyó que los docentes fortalecieron sus competencias gracias a los capacitadores competentes que tuvieron a cargo las actividades para la formación de los maestros, pero que además considera necesario contar con docentes que desarrollan conocimientos y habilidades, y que, además, puedan brindar su percepción sobre los programas de capacitación que reciben.

Cabe reflexionar si las intervenciones externas obtienen mejores resultados que aquellas propuestas planteadas y dirigidas por los directivos al interior de las escuelas; esto coincide con el objetivo del programa propuesto en la presente investigación para fortalecer las competencias de los líderes pedagógicos para las acciones de implementación del currículo, ya que un directivo empoderado en la gestión curricular será capaz no solo de atender las necesidades de su equipo docente, sino, también de fortalecer a sus pares en espacios como las redes educativas.

Al respecto, y dado que las comunidades de aprendizaje tienen que ver con el interés de los directivos y docentes, esto se vincula con la postura de (Fernández, 2020) quien acota que para brindar una mayor comprensión sobre el condicionamiento del contexto social en la producción curricular para legitimar el conocimiento del currículo, afirma que la investigación, innovación y emprendimiento constituyen desafíos para aquellos que tienen a cargo la acción curricular. En definitiva, un directivo que impulsa las iniciativas pedagógicas, la innovación y la investigación siendo el mismo quien las lidere y genere espacios para la difusión e intercambio de experiencias al interior de la escuela como primer escenario y posteriormente en espacios externos o de la comunidad. Al respecto, en el Programa “Líderes” se ha desarrollado sesiones para impulsar las buenas prácticas, jornadas de reflexión y la formación continua para mejorar prácticas pedagógicas.

Los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis permiten afirmar que el Programa “Líderes” desarrollado en tres tratamientos, ha tenido efecto significativo en las cuatro dimensiones, lo que se ajusta a los hallazgos del estudio de (Wang & Hsiu, 2017) quienes presentan recomendaciones para mejorar la gestión escolar a cargo de los directivos, que incluye la gestión curricular, afirmando que el desarrollo curricular propicia un cambio en la comunicación, los procesos, la autonomía de la escuela, siendo necesario brindar permanente capacitación. Asimismo, (Kgomotlokoa, 2016) propone en su investigación un programa que propone para implementar la gestión curricular en la educación básica validando su impacto en el rendimiento de los estudiantes de las escuelas. En concordancia con los resultados del Programa “Líderes” que, al fortalecer a directivos, en su calidad de líderes de las escuelas para conducir los procesos institucionales y procesos pedagógicos, se puede afirmar que, también se apunta a beneficiar a docentes y estudiantes, a través de capacitaciones a los líderes y gestores, recomendando que se abarque temas referidos a los aprendizajes, evaluación y monitoreo, analizando los resultados para la mejora del servicio educativo. Estos contenidos han sido considerados y desarrollados en las sesiones del programa en sus tres tratamientos y para las cuatro dimensiones consideradas en la presente investigación.

## **VI. CONCLUSIONES**

Los resultados obtenidos luego del desarrollo del Programa “Líderes” ha tenido efecto positivo para el desarrollo de la gestión curricular logrando fortalecer las competencias de los directivos en la planificación, evaluación, acompañamiento pedagógico y las comunidades de aprendizaje, esto promueve una gestión eficaz y eficiente para garantizar las condiciones institucionales en el logro de las metas de aprendizaje.

Asimismo, se ha obtenido resultado positivo del Programa “Líderes” en cuanto a la dimensión de planificación institucional, y esto a través de la implementación de sesiones referidas a documentos de gestión en el marco del currículo, diagnóstico para el establecimiento de metas de aprendizaje y documentos de planificación a largo plazo y los elementos del currículo, lo que garantiza que los documentos institucionales tengan como punto de partida un diagnóstico pertinente al contexto y que además incorpore los elementos del currículo para guiar pertinentemente los aprendizajes.

En adición, los resultados positivos del Programa “Líderes” en cuanto a la dimensión de evaluación de la gestión fortalece las competencias de los líderes pedagógicos en cuanto a la gestión de la información para identificar nudos críticos, los resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas y la autoevaluación para la mejora continua del servicio educativo que se ofrece, lo que garantiza las condiciones favorables para una gestión curricular que difunda permanentemente los resultados, que atienda las necesidades identificadas y que tome decisiones oportunas y pertinentes para el cambio sostenible.

Por otro lado, los efectos positivos del Programa “Líderes” ha fortalecido las competencias de los directivos referidas al acompañamiento pedagógico para conducir los procesos pedagógicos que desarrollan los docentes para garantizar aprendizajes en los estudiantes, a través de sesiones referidas al protocolo para el acompañamiento, el diálogo reflexivo y la retroalimentación al docente

Finalmente, el efecto positivo del Programa “Líderes” para las comunidades de aprendizaje ha logrado fortalecer las competencias de los directivos para impulsar las buenas prácticas, propiciar jornadas de reflexión a partir de los logros de aprendizaje y la formación continua para mejorar prácticas pedagógicas, lo que garantiza mayores logros de aprendizajes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

La presente investigación ha contado con un instrumento de observación a través de una rúbrica que ha permitido observar mejoras en las prácticas de los directivos para la planificación, evaluación, acompañamiento pedagógico y las comunidades de aprendizaje; siendo la dimensión de acompañamiento pedagógico la que tuvo mayor incremento luego de la aplicación del Programa “Líderes” y la dimensión de planificación institucional la que tuvo menor crecimiento; a partir de este hallazgo se recomienda profundizar en otros aspectos que involucra la planificación de la gestión institucional en las escuelas, toda vez que es el primer proceso para proponer acciones que garanticen una gestión de calidad, es decir que lo que para la presente investigación se consideró una dimensión, puede ser el objeto de estudio de una investigación. Asimismo, puede proponerse un estudio cualitativo con directivos de otros niveles educativos aplicando el mismo programa que ha sido validado en el nivel inicial.

## **IX. PROPUESTA**

### **1. Título**

“Comunidades de Aprendizaje para el fortalecimiento de los directivos en redes educativas institucionales”

### **2. Objetivos**

#### **a. General**

Fortalecer las competencias de los directivos para gestionar y liderar los procesos pedagógicos que garanticen el logro de las metas de aprendizaje, a través de espacios de participación conjunta, autoevaluación con liderazgo distributivo.

#### **b. Específicos**

- Establecer un diagnóstico de las necesidades formativas o nudos críticos comunes de los directivos de la red educativa.
- Priorizar los aspectos o temas a desarrollar que sean relevantes para mejorar la gestión pedagógica de los directivos, distribuyéndolos para liderar cada jornada.
- Generar espacios periódicos para el desarrollo de jornadas lideradas por directivos para el desarrollo de temas de interés que respondan a las necesidades de los participantes.
- Sistematizar las acciones realizadas y los resultados obtenidos en cada una de las jornadas para la retroalimentación y toma de decisiones oportunas.
- Evaluar los resultados de la propuesta para determinar acciones de mejora y repensar en posteriores jornadas ante nuevas necesidades detectadas.

### **3. Beneficiarios**

Directivos de las redes educativas institucionales que tienen a su cargo la conducción de los procesos pedagógicos para el logro de aprendizajes.

### **4. Problema**

¿Cómo fortalecer a los directivos a través de las redes educativas para dirigir jornadas con sus pares que atiendan sus propias necesidades formativas?

### **5. Justificación**

A pesar de las campañas que suponían la reducción de la carga administrativa en la gestión de los directivos, es una realidad que esta situación los obliga a no priorizar las acciones y estrategias de acompañamiento a docentes en los procesos pedagógicos. Por otro lado, desde hace algunos años se han institucionalizado las redes educativas como espacios de fortalecimiento de los directivos en los cuales se deben priorizar aspectos pedagógicos, sin embargo, se abordan prioritariamente aspectos de índole administrativos,

desaprovechando estas oportunidades para fortalecer los procesos vinculados a las prácticas pedagógicas que, finalmente, son las que garantizan el logro de las metas de aprendizaje.

## 6. Actividades

Actividades	Producto	Resultado esperado
Elaborar un diagnóstico de las necesidades formativas como línea base.	Diagnóstico	Directivos que identifican sus propias necesidades formativas.
Priorizar los aspectos o temas a desarrollar que sean relevantes para mejorar la gestión pedagógica	Relación de temáticas	Sesiones desarrolladas.
Distribuir los temas a desarrollar para ser liderado por cada directivo.	Cronograma de jornadas	Directivos que lideran jornadas de fortalecimiento a sus pares.
Sistematización de los resultados de proceso y final.	Informes	Resultados sistematizados y balance de la propuesta.

## 7. Presupuesto

MATERIALES		Cantidad	TOTAL
			S/.
Recursos	USB	20	400
Útiles de escritorio	Lapiceros	20	40
	Plumón resaltador	20	40
	Papel bond	1000	30
<b>Material bibliográfico</b>	Guías	20	2000
	Fotocopias	1000	100
	Impresiones	500	50
Otros	Movilidad	20	400
<b>TOTAL</b>			3060



## Referencias

- Ademar, H. (2018). Escuela secundaria: currículo, saberes y prácticas en contexto. *Sophia Educación*, 14, 1-11. doi:<https://doi.org/10.18634/sophiaj.14v.1i.824>
- Adorno, T. (1975). *Epistemología y ciencias sociales* (Vol. 9). Madrid: Cátedra. Obtenido de ISBN 84-376-1922-X
- Alias, B., Zainudin, Z., & Nasri, N. (2018). Curriculum Management Competency of Malaysia's Principals. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. doi:10.6007/IJARBSS/v8-i10/4830
- Azuraida, S., & Oliver, R. (2016). Elementary school leaders' perceptions of their roles in managing school curriculum: A case study. *Educational Research and Review*. Vol. 11(18), 1785-1789. doi:Doi: 10.5897/ERR2015.2490
- Beltrán, J. (2014). Factores que dificultan la gestión pedagógica curricular de los jefes de Unidades Técnico Pedagógicas . *Revista mexicana de investigación educativa*, 19. Obtenido de <https://bit.ly/2G7ydNa>
- Beltrán, J. (2016). Las prácticas de gestión curricular en las coordinaciones pedagógicas en las escuelas de la Araucanía: Develando la racionalidad técnico-instrumental, los mecanismos de control y el poder subyacentes. *Educare*, 20(1), 263-281. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-1.12>
- Benavides, M., & Vásquez, L. (2019). La importancia de la gestión curricular universitaria en programas a distancia, estudio institución de educación superior suramericana. *In Crescendo, Corporación universitaria*, 10(1), 13.34. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/334067195>
- Benavides, N., Donoso, S., & Reyes, D. (2019). Directors at Chilean public schools seen from a performance framework. *Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 130-153. doi:<https://doi.org/10.1590/198053146317>
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. Madrid: UNED. Obtenido de [https://centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/1126/201103071614300.UNED%20Liderazgo\\_Mejora\\_y\\_Centros\\_Educativos.pdf?sequence=1](https://centroderecursos.educarchile.cl/bitstream/handle/20.500.12246/1126/201103071614300.UNED%20Liderazgo_Mejora_y_Centros_Educativos.pdf?sequence=1)
- Cadavid, A. (2019). Escuela Nueva en Colombia: un análisis del componente curricular. *Editorial Universidad de Antioquía*.

- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos. Primera Edición.
- Castro, F., Ramos, H., & M., C. (2017). Estudio evaluativo del diseño e implementación curricular de la formación pedagógica en carreras de educación. *17(2)*, 1-23. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i2.28675>
- Concepción, M., & Rodriguez, F. (2016). Gestión curricular universitaria en la adaptación al enfoque de competencias. *Opción*, *32(11)*, 315-335. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048902020>
- Cosme, A., & Trindade, R. (2017). La actividad curricular y pedagógica de los docentes como una fuente de tensiones y dilemas profesionales: contribución para reflexionar sobre la función docente. *Revista Brasileira de Educação Rio de Janeiro*, *22(69)*. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/s1413-24782017226928>
- Fardoun, H., Paules, A., & Kamal, J. (2014). Educational Curriculum Management on rural environment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 421 – 427. Obtenido de <https://n9.cl/gq44>
- Fernández, B. (2020). Categorías emergentes en la dinámica curricular universitaria de América Latina. Dictamen libre. *Dictamen libre*, 151-162. doi:<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.26.6191>
- Figueroa, L., Pliscoff, H., & Araya, J. (2014). Desafíos a la formación de los futuros directores públicos del siglo XXI . *21(64)*. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v21n64/v21n64a9.pdf>
- García, J., Cerdas, V., & Torres, N. (2018). Gestión curricular en centros educativos costarricenses. Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Educare*. doi:DOI: 10.15359/ree.22-1.11
- García, M. (2020). Relation between the curricular execution and the teaching performance. *14(2)*. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.2.698>
- Gómez, H., Pizarro, F., Castro, C., & Quiroz, F. (2016). Representaciones sociales de formadores de docentes frente al cambio curricular por competencias en educación superior. *Educere*, vol. 20, núm. 66, 201-214. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35649692002>
- Guanipa, C. (2018). Aproximación teórica-epistemológica de la gestión curricular, en el contexto de las Universidades Politécnicas Territoriales. Universidad Politécnica

- Territorial de Falcón Alonso Gamero. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria*, 27-52. doi:ISSN: 2542-3088
- Gunawan, I. (2017). Indonesian Curriculum 2013: Instructional Management, Obstacles Faced by Teachers in Implementation and the Way Forward. 3rd International Conferencie on Education and Training-ICET. *Advances in Social Science. Education and Humanities Rechears. Volumen 128*, 56-63. doi:10.2991/icet-17.2017.9
- Gutierrez, M., Romero, M., & Solorzano, M. (2011). El aprendizaje experiencial como metodología docente: aplicación del método Macbeth. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662019000300833&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-66662019000300833&script=sci_arttext)
- Guzmán, A., Rodriguez, A., & Seves, B. (2016). Discurso curricular ministerial: el enmarcamiento oficial de la gestión del curriculum al interior de los centros escolares. *REXE: Revista de Estudios y Experiencias de Comunicación*.
- Guzmán, M., Maureira, O., Sánchez, A., & Vergara, A. (2015). Innovación curricular en la educación superior. ¿Cómo se gestionan las políticas de innovación en los (re)diseños de las carreras de pregrado en Chile? *Perfiles Educativos*, 60-73. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13239889004>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. México DF: Mc Graw-Hill. Obtenido de <https://n9.cl/zo0xe>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cualitativa, cualitativa y mixta*. México: Editores McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, F. (2020). Planificación curricular dirigido a docentes de unidad educativa. *Centro de Investigación y estudios gerenciales*. Obtenido de [http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed.43\(147-162\)-Hurtado%20Frank\\_articulo\\_id625.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.43(147-162)-Hurtado%20Frank_articulo_id625.pdf)
- Kgomotlokoa, L. (2016). Improving the management of curriculum implementation in South Africa. *Researchgate*, 188-198. Obtenido de <https://n9.cl/z1cc>
- Leithwood, K., Seashore, K., Andersen, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. New York: The Wallace Foundation. Obtenido de <https://n9.cl/7js6>

- Limber, E. (2014). Programa único o diferenciado: especificidad curricular de la escuela rural uruguaya. *Historia de educación*, 18(43). doi:<http://dx.doi.org/10.1590/S2236-34592014000200003>
- Ministerio de Educación. (2018). *Orientaciones para el desarrollo escolar 2018 en instituciones educativas y programas educativos de la Educación Básica*. Lima-Perú. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/compromisos-gestion-escolar/pdf/norma-tecnica-anio-escolar-2018.pdf>
- Ministerio de Educación. (2020). *Acompañamiento pedagógico a distancia. Protocolo para el desarrollo de los Grupos de Interaprendizaje-GIA*. Lima.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo. Directivos construyendo escuelas*. Lima. Obtenido de [http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico. Programa a directivos*. Lima. Perú: Educán.
- Morales, M. (2020). *Lineamientos para la gestión curricular*. Fundación universitaria de ciencias para la salud.
- Morales, M., Preciado, N., Samid, V., & Clara, P. (s/a). La gestión curricular: procesos y tendencias. Una revisión documental. *Fundación Universitaria de la Salud-FUCS*, 1-22.
- Mouraz, A., Leite, C., & P., F. (2019). Between external influence and autonomy of schools: effects os external evaluation of school . *School and Educatiobal Psychology*, 19. Obtenido de doi:<http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2922>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO. (2006). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación-CINE*. Obtenido de <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-1997-sp.pdf>
- Organización para la cooperación y el desarrollo económico. (s/a). *El programa PISA de la OCDE-Qué es y para qué sirve*. Paris: Santillana.
- Pérez, B., Alonso, I., Salgado, A., Gorina, A., & López, E. (2017). Metodología para la gestión curricular del posgrado en estadística para el licenciado en sistemas de información. *MEDISAN Vol. 21, núme. 12*, 7031-7038. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368454498014>

- Perilla, J. (2018). *Diseño curricular y transformación de contextos educativos desde experiencias concretas*. Bogotá: Escuela de Educación. Universidad Sergio Arboleda. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/1276/Dise>
- Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de aprendizajes escolares* (Quinta ed.). Buenos Aires: AIQUE. doi: ISBN 950-701-303-2.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica es la mejora del desempeño docente. *14*(1). doi:DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación* (Primera ed.). Caracas: PANAPO. Obtenido de <https://docplayer.es/21410289-El-proceso-de-investigacion-carlos-sabino.html>
- Sánchez, I., Burgal, C., & Charón, K. (2016). Estrategia de gestión curricular para tecnólogos de la salud del perfil en Administración y Economía de la Salud. *MEDISAN*, vol. 20, núm. 5, 755-764. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368446344017>
- Sánchez, O., & Ferreira, L. (2019). Necesidades, expectativas y requerimientos para la formación avanzada de directivos y docentes. *Revista científica general José María Córdova*, 17(25). doi:<http://dx.doi.org/10.21830/19006586.359>
- Schemelkes, S. (1994). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. PRODEBAS. Obtenido de ISBN 0-8270-3300-1
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Noriega Editores. ISBN 968-18-7852-7.
- Tanaka, K., Nishioka, K., & Ishii, T. (2017). Curriculum, Instruction and Assessment in Japan. (Routledge, Ed.) Obtenido de ISBN: 978-1-138-89251-4 (hbk) ISBN: 978-1-315-70911-6
- Tebogo, M. (2013). Evaluation of teachers knowledge of the new teaching, learning and assessment methodologies in selected primary schools. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/308335277>
- Universidad Antonio Ruiz de Mayolo. (2012). *Guía para el diseño, gestión e implementación del acompañamiento pedagógico a docentes en primera infancia*. Lima: Editatú. Obtenido de ISBN 978-612-4102-06-6
- Valderrama, S. (2012). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Segunda ed.). Lima: San Marcos.

- Varas, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Universidad San Martín de Porres* (Segunda ed.). Lima.
- Velázquez, F., & P., V. (2019). La gestión del director escolar en la dirección institucional del proceso de enseñanza-aprendizaje. *Conrado*, 15(67), 97-104. *Conrado*, 15. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000200097&lng=es&lng=](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200097&lng=es&lng=)
- Villarroel, D., Gairín, J., & J., G. (2019). Assesment of the competency profile of the head of pedagogy in Chilean educational center in vulnerable centexts. *Educación y pesquisa*, 45. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945201975>
- Volante, P., Bogolasky, F., Derby, F., & Gutierrez, G. (2015). Hacia una teoría de acción en gestión curricular: estudio de caso de enseñanza secundaria en matemática. *Psicoperspectivas*, vol. 14, núm. 2, 96-108. Obtenido de <https://www.redalyc.org/exportarcita.oa?id=>
- Wang, T., & Hsiu, H. (2017). An analysis of school-based curriculum development: The Taiwanese school of Melbourne. *International Journal of Business and General Management. IASET. Vol. 6, Issue 1*, 17-24. Obtenido de <https://n9.cl/zojhu>
- Yang, W., & Hui, L. (2019). Changing culture, changing curriculum: a case study of early childhood curriculum innovations in two Chinese kindergartens. *Researchgate*, 2-19. doi: [doi.org/10.1080/09585176.2019.1568269](https://doi.org/10.1080/09585176.2019.1568269)
- Zambrano, J., Bravo, M., Zanbrano, H., & Basulto, M. (2020). o curricular como factor determinante para mejorar la calidad educativa en educación secundaria del Ecuador. *Vol. 6, núm. 2*, 261-275. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1217>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de Consistencia

### Programa “Líderes” para la gestión curricular de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLE INDEPENDIENTE: Programa “Líderes”			
<p><b>Problema General</b> ¿Cuáles son los efectos del Programa “Líderes” para la gestión curricular en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> 1.- ¿Cuáles son los efectos del Programa “Líderes” para la planificación institucional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020? 2.- ¿Cuáles son los efectos del Programa “Líderes” en la evaluación de la gestión en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020? 3.- ¿Cuáles son los efectos del Programa “Líderes” para el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas públicas</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar los efectos Programa “Líderes” para la gestión curricular en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> 1.- Determinar los efectos del Programa “Líderes” para la planificación institucional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020. 2.- Determinar los efectos del Programa “Líderes” para la evaluación de la gestión en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020. 3.- Determinar los efectos del Programa “Líderes” para el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> El Programa “Líderes” causa efecto significativo en la gestión curricular en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> 1.- El Programa “Líderes” causa efecto significativo en la gestión de la planificación institucional en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020. 2.- El Programa “Líderes” transformacionales causa efecto significativo en la evaluación de la gestión en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020. 3.- El Programa “Líderes” transformacionales causa efecto significativo en el</p>	TRATAMIENTOS	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	
			Módulo 1	Sesiones-Grupos de Interaprendizaje-GIA - Inicio - Desarrollo - Cierre	GIA 1: Documentos de gestión en el marco del currículo GIA 2: Documentos de planificación a largo plazo y los elementos del programa curricular. GIA 3: Diagnostico para el establecimiento de metas de aprendizaje. GIA 4: Gestión de la información para identificar nudos críticos. GIA 5: Resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas. GIA 6: La autoevaluación para la mejora continua GIA 7: Protocolo para el acompañamiento GIA 8: Enfoque critico reflexivo GIA 9: Retroalimentación GIA 10: Identificando las buenas prácticas GIA 11: Protocolo para la jornada de reflexión GIA 12: La formación continua para mejorar prácticas pedagógicas.	
			Módulo 2			
Módulos 3						
VARIABLE DEPENDIENTE: Gestión Curricular						
DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA	NIVEL Y RANGO			
1. Planificación	01,02,03 04, 05	1=No cumple 2=Cumple Mínimamente 3=Cumple parcialmente 4=Cumple	Logrado: Cumple con el ítem 61-80 Proceso: Cumple parcialmente con el ítem 41-60 Inicio: No cumple con el ítem 20-40			
2. Evaluación de la gestión	06,07 08, 09,10					
3. Acompañamiento pedagógico	11, 12,13, 14, 15					
4. Comunidades de aprendizaje	16,17,18, 19, 20					



del nivel inicial de la UGEL 07-2020? 4.- ¿Cuáles son los efectos del Programa “Líderes” en las comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020?	4.-- Determinar los efectos del Programa “Líderes” para las comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020.	acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020. 4.- El Programa “Líderes transformacionales causa efecto significativo en las comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020.	
--	---	---	--

Tipo y Diseño De Estudio	Población Y Muestra	Técnicas e Instrumentos				Estadística De Análisis																				
<p><b>Finalidad:</b> De acuerdo con Carrasco (2005) la investigación aplicada “se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad” (p. 43)</p> <p><b>3.2. Diseño de investigación</b> Según Carrasco (2005) el diseño cuasi experimental “son aquellos que no asignan al azar los sujetos que forman parte del grupo de control y experimental, ni son emparejados, puesto que los grupos de trabajo ya están formados; es decir ya existen previamente al experimento”. (p 70) El esquema representativo es el siguiente:</p>	<p>La población de estudio de la presente investigación está constituida por catorce (14) directivos de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020. Por el tamaño se determina que es una población finita.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Grupo – Sección</th> <th>Directivos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Experimental “B”</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Control “A”</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total</td> <td>28</td> </tr> </tbody> </table>	N°	Grupo – Sección	Directivos	1	Experimental “B”	14	2	Control “A”	14	Total		28	<p>Por el enfoque de investigación, se utilizará la Lista de Cotejo con la finalidad de determinar el nivel de gestión curricular en dos tiempos. Al inicio y al final del programa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Técnica</th> <th>Instrumento</th> <th>Medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Proceso para la gestión curricular</td> <td>Observación</td> <td>Ficha de observación</td> <td>Cuantitativa</td> </tr> </tbody> </table> <p>El instrumento es una Lista de cotejo Origen: El instrumento fue creado para aplicarlo en el monitoreo a los directivos de instituciones educativas públicas en el marco de la implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica.</p> <p style="text-align: center;">Ficha técnica</p> <p><b>Nombre</b>                      Ficha de Observación <b>Autor</b>                        MINEDU- adaptado <b>Título del Test</b>            Ficha de observación al director <b>Origen</b>                        El instrumento fue creado para aplicarlo en el seguimiento a los directivos de instituciones educativas públicas del nivel inicial para la gestión curricular..</p> <p><b>País de origen</b>            Perú <b>Administración:</b>        Individual <b>Duración</b>                    2 horas <b>Aplicación</b>                Pre.test y Post test <b>Significación</b>            Mide el nivel de progreso del directivo en la gestión curricular.</p> <p><b>Calificación (índice)</b>    La calificación es de acuerdo a la siguiente escala: 1: No cumple 2: Cumple mínimamente</p>				Variable	Técnica	Instrumento	Medición	Proceso para la gestión curricular	Observación	Ficha de observación	Cuantitativa	<p>Los datos serán procesados utilizando el paquete estadístico SPSS versión 25 para Windows, desarrollado para el procesamiento de datos descriptivos.</p> <p>En el tratamiento estadístico se utilizará para la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach y para la prueba de validez de constructo la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Asimismo, se ha empleado para la prueba de homogeneidad de varianzas la Prueba de Levene. Finalmente, luego de la prueba de normalidad para determinar el estadístico para prueba de hipótesis, se ha empleado ANOVA.</p>
N°	Grupo – Sección	Directivos																								
1	Experimental “B”	14																								
2	Control “A”	14																								
Total		28																								
Variable	Técnica	Instrumento	Medición																							
Proceso para la gestión curricular	Observación	Ficha de observación	Cuantitativa																							

<p>GE: T1 01 → X → O2  T2 01 → X → O2  T3 01 → X → O2  T4 01 → X → O2</p> <p>GC: 01 - 02</p> <p>Donde:  GE: está compuesto por 14 directivos del equipo técnico  GC: está compuesto por 14 directivos de instituciones educativas  X : Programa de fortalecimiento de líderes para la gestión curricular  01: Pre test  02 : Post test</p>		<p>3: Cumple parcialmente  4: Cumple</p> <p><b>Objetivo</b>  Medir el nivel de gestión curricular de los directivos del nivel inicial</p> <p><b>Forma de Aplicación</b>  <b>Administración</b>  Se aplicará la ficha de monitoreo</p> <p>El instrumento se aplica de manera individual a cada participante en dos momentos, antes de la intervención y después de la intervención.</p> <p><b>Estructura</b>  El instrumento está compuesto por dos dimensiones cada dimensión es evaluada por ítems, siendo evaluado como:  Dimensión Planificación, compuesta por 5 ítems.  Dimensión Evaluación de la gestión 5 ítems.  Dimensión Acompañamiento pedagógico, compuesta por 5 ítems.  Dimensión Comunidades de aprendizaje 5 ítems.</p> <p><b>Pertinencia</b>  Es la observación en función al tiempo y contexto en el cual se pretende recolectar datos.</p> <p><b>Claridad</b>  Es la observación respecto al lenguaje dirigido hacia una fácil comprensión</p>	
--	--	--	--

### Anexo 2: Variable independiente: organización del Programa “Líderes”

TRATAMIENTO	ESTRATEGIA	DIMENSIONES	ACTIVIDADES
Módulo 1	Grupos de Interaprendizaje-GÍA - Inicio - Desarrollo - Cierre	Planificación curricular	GIA 1: Documentos de gestión en el marco del currículo nacional.
			GIA 2: Documentos de planificación a largo plazo y los elementos del Programa Curricular.
			GIA: 3 Diagnostico para el establecimiento de metas de aprendizaje.
Módulo 2		Evaluación de la gestión	GIA 4: Gestión de la información para identificar nudos críticos.
	GIA 5: Resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas.		

Módulo 3			GIA 6: La autoevaluación para la mejora continua.
		Acompañamiento pedagógico	GIA 7: Protocolo para el acompañamiento
			GIA 8: Enfoque crítico reflexivo
			GIA 9: Retroalimentación
		Comunidades de aprendizaje	GIA 10: Identificando las buenas prácticas
			GIA 11: Protocolo para las Jornadas de Reflexión
			GIA 12: La formación continua para mejorar prácticas pedagógicas.

### Anexo 3: Operacionalización de la variable dependiente: Gestión curricular

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORÍA	NIVEL Y RANGO
El Minedu (2017) define a la gestión curricular como “la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de nuestras escuelas a partir de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. Dicha gestión debe estar orientada a la formación de	1. Planificación	El Proyecto Curricular Institucional– PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional: perfiles, enfoques trasversales, competencias y capacidades.	1= No cumple	Logrado (61-80)
		El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera proyectos institucionales que está alineados con las competencias del currículo nacional.	2= Cumple Mínimamente	Proceso (41-60)
		El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños y niñas.	3= Cumple parcialmente	Inicio (20-40)
		El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del currículo nacional: enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.	4= Cumple	
		El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del Programa Curricular de Educación Inicial-PCEI: enfoques de las áreas curriculares y desempeños.		
	2. Evaluación de la gestión	Gestiona la información para de la institución educativa y lo emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.		
		Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.		
		Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.		
	3. Acompañamiento pedagógico	Cuenta con información sistematizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.		
		El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.		
			El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de las actividades de aprendizaje.	

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)		El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de las actividades de aprendizaje.		
		El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.		
		El director hace uso de herramientas curriculares y/o de recursos educativos de los cursos virtuales de CNEB-PCEI durante la retroalimentación al docente.		
	4. Comunidades de Aprendizaje	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GIA, pasantía, círculos de lectura).		
		El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.		
		El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.		
		El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.		
		El director impulsa las iniciativas de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas.		

## **Anexo 4: Programa “Líderes para la gestión curricular”**

### **I. Fundamentación**

Considerando que la gestión escolar es el conjunto de acciones planificadas y relacionadas entre sí que apunta a alcanzar resultados de aprendizaje de calidad, lo que se consigue con un verdadero liderazgo directivo. En este sentido, se propone esta innovación con la finalidad de coadyuvar la labor de los directivos, a través de jornadas de fortalecimiento para atender las necesidades relacionadas a la gestión curricular.

Por otro lado, el proceso de implementación del Currículo Nacional de la Educación Básica demanda el compromiso de los directivos en su calidad de líderes pedagógicos, para garantizar las condiciones a fin de desarrollar los procesos de planificación, desarrollo y evaluación de las actividades de aprendizaje.

En este contexto, es el director quien gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta, con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje; con esta final se considera necesario implementar una propuesta pedagógica para contar con un equipo de directivos líderes para la gestión curricular a fin de fortalecer sus competencias para liderar aspectos pedagógicos de las escuelas a su cargo y conducir asertivamente las acciones de planificación, desarrollo de actividades y evaluación de los aprendizajes.

### **II. Objetivo**

#### **Objetivo general**

Fortalecer las competencias pedagógicas de los directivos de instituciones educativas públicas del nivel inicial a través del Programa “Líderes” para la gestión curricular” a fin de cumplir con las acciones de la implementación del currículo nacional y otras intervenciones que coadyuven a mejorar la

capacidad de liderazgo de los directivos para guiar acciones en la gestión pedagógica que garanticen aprendizajes de calidad y la mejora continua.

### **Objetivos específicos**

- Fortalecer la competencia para la **planificación institucional** de los directores del nivel inicial, considerando los procesos pedagógicos, el clima escolar y el contexto de los estudiantes.
- Fortalecer la competencia para la **evaluación de la gestión**, propiciando el trabajo colaborativo y la atención a la diversidad.
- Fortalecer la competencia para el **acompañamiento pedagógico** propiciando la reflexión conjunta en el acompañamiento que realiza.
- Fortalecer la competencia para promover **comunidades de aprendizaje**, orientada a mejorar la práctica pedagógica.

### **III. Beneficiarios**

El presente programa está dirigido a catorce directivos de instituciones educativas públicas del nivel inicial de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07-San Borja.

### **IV. Fundamento teórico**

El Minedu (2017) define a la gestión curricular como “la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de nuestras escuelas a partir de lo que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. Dicha gestión debe estar orientada a la formación de los estudiantes, al desarrollo de sus competencias; debe buscar un mejoramiento permanente de la enseñanza y el aprendizaje en la institución para que se materialicen todos los aprendizajes planteados” (p.10). Para efectos del programa se considera los aspectos referidos a la gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes.

### **V. Metodología**

Para el desarrollo de las sesiones del programa se considera en la ruta metodológica la secuencia siguiente:

a. Inicio

Se considera actividades y estrategias para la contextualización, rescate de saberes y planteamiento de la problemática.

b. Desarrollo

Se considera actividades y estrategias para la revisión del tema, retroalimentación e integración de conceptos.

c. Cierre

Se considera actividades y estrategias para la relación, aplicación integración, conclusiones y comentarios.

## VI. Contenido

El presente programa está compuesto por tres módulos cuyos contenidos se desarrollan a través de sesiones o Grupos de Inter Aprendizaje-GIA relacionados a los aspectos siguientes:

- a. Planificación
- b. Evaluación de la gestión
- c. Acompañamiento pedagógico
- d. Comunidades de aprendizaje

Fases	Estrategia	Módulos	Sesiones/GIA	
Módulo 1	Grupos de Inter aprendizaje:  --Inicio - Desarrollo - Cierre	Planificación	Documentos de gestión en el marco del currículo.	
			Documentos de planificación a largo plazo y los elementos del currículo.	
			Diagnostico para el establecimiento de metas de aprendizaje.	
Módulo 2		Evaluación	Gestión de la información para identificar nudos críticos.	
			Resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas.	
			La autoevaluación para la mejora continua.	
Módulo 3		Acompañamiento Pedagógico		Protocolo para el acompañamiento.
				Enfoque crítico reflexivo.
				Retroalimentación al docente
	Comunidades de aprendizaje		Identificando buenas prácticas.	
			Protocolo para la jornada de reflexión.	
			La formación continua para mejorar prácticas pedagógicas.	

## VII. Cronograma de actividades

Intervención	Meta	Meses					
		J	J	A	S	O	N
Monitoreo/instrumento	2	x					x
Sesiones/GIA	12		x	x	x	x	

## VIII. Evaluación

El proceso de evaluación se desarrollará mediante una prueba de entrada y salida al inicio y término de cada módulo.



## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Primera sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	I
Aspecto	:	Planificación
Tema	:	Documentos de gestión en el marco del currículo

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para la planificación institucional, considerando los documentos de gestión en el marco del currículo.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas: ¿qué documentos de gestión consideran las orientaciones del currículo? ¿Cuál es la finalidad de considerar estos elementos en los documentos de gestión?</li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica: “identificamos elementos” Los participantes relacionan los elementos de los documentos de gestión ubicándolos en el PEI o PCI:</li> </ul> <div style="display: flex; flex-wrap: wrap; justify-content: space-around; text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">diagnóstico</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">características</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Necesidades de aprendizaje</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">visión</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">identidad</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Propuesta pedagógica</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">objetivos</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">valores</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">principios</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">misión</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Modelo de servicio</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Plan de estudios</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">Orientaciones pedagógicas</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de conceptos y definiciones claves:</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Proyecto Educativo Institucional. - orienta la gestión de la institución educativa con la finalidad de garantizar los logros de aprendizaje y la formación integral de los estudiantes. Instrumentos de gestión de mediano plazo que orienta la gestión escolar de la institución</li> </ol>	<p>15 min.</p> <p>15 min.</p>

	<p>educativa dirigida al logro de los aprendizajes de las y los estudiantes y a asegurar su acceso y permanencia en la educación básica, en tanto estos son resultados prioritarios de la gestión escolar. Así también, orienta y sirve de base para la. La elaboración articulada de los demás instrumentos de gestión. Su revisión y evaluación continua se desarrolla a través de la evaluación de los demás instrumentos de gestión, a partir de la cual se pueden realizar ajustes al PEI.</p> <p>b) Proyecto Curricular de la institución educativa. - es el instrumento de gestión que orienta los procesos pedagógicos de la institución educativa para el desarrollo de los aprendizajes establecidos en el CNEB, así como las orientaciones de los modelos de servicio educativo, según corresponda. Se desarrolla en el marco de la propuesta pedagógica de la IE y los documentos curriculares, tomando en cuenta las características, las necesidades de aprendizaje y los intereses de las y los estudiantes es sus diversos contextos.</p> <p>- Reforzando conocimientos  Responden: ¿cómo se vincula el currículo nacional con el PCI?  El CNEB es la base para la elaboración del PCI al concretizarse con el proceso de la diversificación curricular que conduce el directivo con participación del equipo docente, el comité de calidad, innovación y aprendizajes y la comunidad educativa, pudiendo incorporar talleres, proyectos u otras propuestas para la organización curricular.</p> <p>- Analizando la práctica  En el marco del CNEB: ¿Qué consideraciones tomas en cuenta para diversificar el currículo a nivel institucional?  Establece la relación entre PEI y PCI para la diversificación.</p> <div data-bbox="539 1489 1129 1568" style="text-align: center;"> <pre> graph LR     PEI[PEI] -- contains --&gt; PP[Propuesta pedagógica]     PEI -- contains --&gt; PCI[PCI]   </pre> </div> <p>El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es el principal instrumento de gestión educativa que contiene la identidad, el diagnóstico de la comunidad educativa, la propuesta de gestión y la propuesta pedagógica. La propuesta pedagógica contiene el Proyecto Curricular de la institución educativa (PCI).</p> <p>El proceso de diversificación curricular es conducido por la dirección de la institución educativa en coordinación con los docentes y la comunidad educativa</p> <p>Se debe desarrollar todas las competencias del currículo nacional, al diversificar la IE puede aportar valor agregado a estas demandas de acuerdo al</p>	<p>15 min.</p> <p>20 min.</p> <p>10 min.</p>
--	--	--

	<p>contexto de los estudiantes que atienden y en aspectos que la realidad requiere.</p> <p>Lectura: CNEB p. 189</p> <p>Los participantes debaten la información de la lectura vinculándola con su práctica.</p>	
Cierre	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Identifican en el PEI y PCI de la institución educativa la relación pedagógica que evidencian entre sí; además identifican la propuesta pedagógica y las competencias del CNEB.</p> <p>- Conclusiones</p> <p>Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre los documentos de gestión en el marco del currículo nacional.</p>	<p>15 min.</p> <p>15 min.</p>

Fuentes:

- ✓ Ley General de Educación N° 28044, artículo 66
- ✓ Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU. Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de la educación básica (2019)
- ✓ Currículo Nacional de la Educación Básica, aprobado con R.M 281-2020-MINEDU

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Segunda sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	I
Aspecto	:	Evaluación
Tema	:	Gestión de la información para identificar nudos críticos.

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para la evaluación institucional, considerando la gestión de la información para identificar nudos críticos.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas: ¿Qué se entiende por gestionar la información? ¿Qué acciones supone esta actividad del directivo?</li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica:  Observan el video “Pensar la escuela desde los directivos escolares” Link: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=zl2SygeHMwc&amp;ab_channel=RIEL">https://www.youtube.com/watch?v=zl2SygeHMwc&amp;ab_channel=RIEL</a></li> </ul>	15 min.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de conceptos y definiciones claves:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gestionar la información para la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes. - supone desarrollar mecanismos y el acceso del conocimiento por parte de los actores y que permiten compartir la información de la vida de la escuela generada a través de diversas fuentes. Impulsa una cultura organizativa orientada a compartir el conocimiento y el trabajo cooperativo en favor de la mejora continua.</li> <li>b) Utiliza herramientas pertinentes y oportunas de procesamiento y organización de la información que contribuyen con la toma de decisiones institucionales en favor de la mejora de los aprendizajes.</li> <li>c) Sistematiza la información presentada por los diversos equipos de trabajo institucionales acerca de la marcha de la gestión curricular.</li> </ul> </li> </ul>	15 min.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzando conocimientos  Aspectos que deben tomarse en cuenta como parte de la evaluación en la gestión curricular:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desarrollo de programas de evaluación y cualificación docente.</li> <li>b) Evaluación de desempeño docente para conocer sus niveles de práctica pedagógica e implementar planes de mejoras con miras a la excelencia.</li> </ul> </li> </ul>	15 min.

	<p>c) Evaluación del servicio educativo de manera periódica a través de un instrumento aplicado a docentes y estudiantes/familias con el propósito de hacer seguimiento al plan institucional y las condiciones en las que se desarrolla el servicio educativo para implementar planes de mejoramiento.</p> <p>d) Evaluación curricular a través de los comités que realizan las facultades para evaluar el funcionamiento de currículo en los diferentes niveles y áreas.</p> <p>e) Evaluación de desempeño a través del cual, en forma integral, sistémica y continua realizado por el equipo directivos, se valora el conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento en el desempeño del cargo y cumplimiento de sus funciones en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos.</p> <p>- Analizando la práctica</p> <p>A través de la lectura de una separata sobre la gestión curricular identifican los procesos que consideran en la institución educativa y determinan las acciones de seguimiento y evaluación permanente; así mismo identifica y reflexiona sobre la importancia de contar con instrumentos para la sistematización y análisis de la información recogida sobre la implementación curricular.</p> <p>Lectura: Fundación universitaria de ciencias de la salud-FUCS. Lineamientos para la gestión curricular. p. 23 Comentarios de los participantes e intercambio de experiencias sobre el tema desarrollado: debate.</p>	15 min.												
Cierre	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Identifica en cuál de estas acciones considera en su propia gestión: No</p> <table border="1" data-bbox="544 1111 1236 1559"> <thead> <tr> <th>Acción</th> <th>Lo realizo</th> <th>No lo realizo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Comparto información institucional con la comunidad educativa</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Uso herramientas para procesar y organizar la información para favorecer aprendizajes</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Sistematizo la información sobre la gestión curricular.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>- Conclusiones</p> <p>Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre la gestión de la información para identificar nudos críticos.</p>	Acción	Lo realizo	No lo realizo	Comparto información institucional con la comunidad educativa			Uso herramientas para procesar y organizar la información para favorecer aprendizajes			Sistematizo la información sobre la gestión curricular.			15 min.
Acción	Lo realizo	No lo realizo												
Comparto información institucional con la comunidad educativa														
Uso herramientas para procesar y organizar la información para favorecer aprendizajes														
Sistematizo la información sobre la gestión curricular.														

Fuente:  
Fundación universitaria de ciencias de la salud-FUCS. Lineamientos para la gestión curricular.

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Tercera sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	I
Aspecto	:	Acompañamiento pedagógico
Tema	:	Protocolo para el acompañamiento.

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para el acompañamiento pedagógico, considerando el protocolo para el desarrollo de esta estrategia.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li><li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas: ¿Qué acciones supone el acompañamiento pedagógico que brinda el directivo? ¿A qué procesos pedagógicos vinculados a la gestión curricular brindan acompañamiento desde su rol de directivo?</li></ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dinámica: Con la dinámica de la frase escondida, los participantes dictan una letra a la vez para formar la frase “Asistencia técnica” Encontramos la frase que orienta el acompañamiento pedagógico.</li><li>- Revisión de conceptos y definiciones claves:<ul style="list-style-type: none"><li>a) Estrategia de asesoría al docente en el aula que tiene mayor efecto en el fortalecimiento de sus capacidades, que impacta en el progreso del aprendizaje de los niños.</li><li>b) Esta estrategia se combina con procesos de capacitación, con materiales o guías, con círculos de inter aprendizaje, pasantía o conformación de redes.</li><li>c) Tiene como eje la reflexión continua de su práctica pedagógica, desde la perspectiva de su experiencia en el aula y en la institución educativa, así como de sus interacciones con las familias o la comunidad.</li><li>d) Aporta al docente posibilidades que van más allá de una mera obtención de conocimientos aislados de su propia realidad y de las condiciones de su aplicación.</li></ul></li></ul>	15 min.

	<p>- Reforzando conocimientos: El perfil del directivo para brindar acompañamiento pedagógico al equipo docente requiere de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Experiencia en el aula.</li> <li>Conocimiento de los procesos pedagógicos.</li> <li>Capacidades para la resolución de problemas.</li> <li>Habilidades interpersonales</li> <li>Amplio manejo de herramientas pedagógicas.</li> <li>Capacidades para orientar a los docentes sobre la manera más pertinente de abordar determinadas situaciones que se presentan en el aula.</li> </ol> <p>Comparten su opinión sobre lo necesidad de contar con este perfil (debate)</p> <p>- Analizando la práctica A través de la lectura de una separata sobre “Pasos para la programación del acompañamiento pedagógico” en el marco de una gestión orientada a resultados se pretende fortalecer a los participantes para definir una secuencia lógica en la definición del qué y el para qué de una estrategia de acompañamiento pedagógico.</p> <div data-bbox="587 1021 1002 1451" data-label="Diagram"> </div> <p>Lectura: Universidad Antonio Ruiz de Montoya. Guía para el diseño, gestión e</p> <p>implementación del acompañamiento pedagógico a docentes en primera infancia. p. 24</p>	<p>20 min.</p> <p>20 min.</p>						
<p>Cierre</p>	<p>- Transformando la práctica Identifica los pasos con la descripción que corresponde y luego, consigna si lo tomas en cuenta en la planificación para el acompañamiento:</p> <table border="1" data-bbox="579 1666 1141 2016"> <thead> <tr> <th>Pasos</th> <th>Descripción</th> <th>¿Lo considero?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Identificación del resultado final.</td> <td>a. Se debe especificar el número de personas, sexo, edades promedio, características socio-económicas y culturales, otros atributos que se consideren necesarios.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Pasos	Descripción	¿Lo considero?	1. Identificación del resultado final.	a. Se debe especificar el número de personas, sexo, edades promedio, características socio-económicas y culturales, otros atributos que se consideren necesarios.		<p>20 min.</p>
Pasos	Descripción	¿Lo considero?						
1. Identificación del resultado final.	a. Se debe especificar el número de personas, sexo, edades promedio, características socio-económicas y culturales, otros atributos que se consideren necesarios.							

	2. Identificación de problemas específicos.	b. Supone un diagnóstico, implementación del plan, elaboración de herramientas y materiales, ejecución de visitas y sistematización.		
	3. Identificación de la población objetivo.	c. Es el cambio logrado en un plazo determinado en las prácticas de los docentes a los que se dirige como efecto de una cadena de resultados intermedios que se propone lograr en el proceso.		
	4. Análisis de causalidad.	d. Se obtiene como consecuencia de las actividades que contempla: Es el cambio de carácter cuantificable y que se sostiene en el tiempo. Debe reflejar la resolución del problema.		
	5. Resultados y componentes claves.	e. Se identifican las posibles causas que explican el problema planteado, distinguiendo las directas de las indirectas.		
	6. Actividades indispensables	f. Se formula el problema principal que se debe resolver necesariamente para alcanzar el resultado final previamente identificado.		
	<p>Solucionario: 1c-2f-3a-4e-5d-6b  - Conclusiones</p> <p>Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre la planificación del acompañamiento pedagógico.</p>			15 min.

Fuente:

Universidad Antúnez de Mayolo. 2012. Guía para el diseño, gestión e implementación del Acompañamiento pedagógico a docentes de la primera infancia.



## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Cuarta sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	I
Aspecto	:	Comunidad de aprendizaje
Tema	:	Identificando buenas prácticas.

#### II. Objetivos

Fortalecer la competencia de los directivos para las comunidades de aprendizaje, considerando la identificación de buenas prácticas.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué es una innovación educativa y cuál es su relación con las buenas prácticas?</li> <li>¿Qué características tiene un proceso de buenas prácticas que se orienta a la mejora continua?</li> </ul> </li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Observan un video para propiciar la reflexión: “Transformación docente”  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=T36zVHLztmY&amp;ab_channel=alondracruzmarquez">https://www.youtube.com/watch?v=T36zVHLztmY&amp;ab_channel=alondracruzmarquez</a></li> <li>Los participantes comparten sus reflexiones con sus pares.</li> </ul> </li> <li>- Revisión de conceptos y definiciones claves                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Innovación educativa. – proceso de transformación significativa, deliberada y pertinente, de una situación vigente por otra cualitativamente distinta, más funcional, orientada a la mejora de la calidad educativa con equidad, a través de la introducción de algún elemento nuevo a la adaptación creativa de sus componentes. Debido a su carácter deliberativo, la innovación requiere de la participación y de la reflexión de los actores de la comunidad educativa y, por tanto, de su adecuación al contexto donde surge.</li> <li>b) Buenas prácticas. – métodos de programación evaluados y bien documentados que permiten evidenciar éxitos/repercusiones positivas, y que es importante replicar, ampliar y estudiar más a fondo. Por lo general, se basan en experiencias similares en diferentes países y contextos. Una actuación o experiencia que, persiguiendo unos objetivos determinados ha dado con una metodología o procedimientos que resultan apropiados o aconsejables para conseguir unos</li> </ul> </li> </ul>	<p>15 min.</p> <p>20 min.</p>

resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto.

En el ámbito pedagógico, es una acción o conjunto de acciones realizadas por un docente o equipo docente con resultados más allá de lo esperado respecto de sus pares, que contribuye al logro de uno o más aprendizajes fundamentales y tiene sustento en la investigación-reflexión docente, así como en la potencialidad de ser replicada.

- Reforzando conocimientos:

Socializamos el circuito para la sistematización de las experiencias:



Revisamos los criterios que guían la definición y planteamiento de indicadores con base en los consensos generados desde la teoría y la experiencia de procesos innovadores y buenas prácticas

#### PRIMER CRITERIO

### INTENCIONALIDAD

*Es la voluntad reflexiva de los actores educativos para renovar estructuras, concepciones o prácticas que orienten la mejora educativa significativa, a través de objetivos y estrategias coherentes frente a una problemática identificada.*

#### SEGUNDO CRITERIO

### REFLEXIÓN

*Consiste en el proceso sistemático de observar, crítica y éticamente, la acción educativa, para la mejora funcional de actividades, metodologías o resultados, a través de la sistematización, evaluación y difusión de conocimientos.*

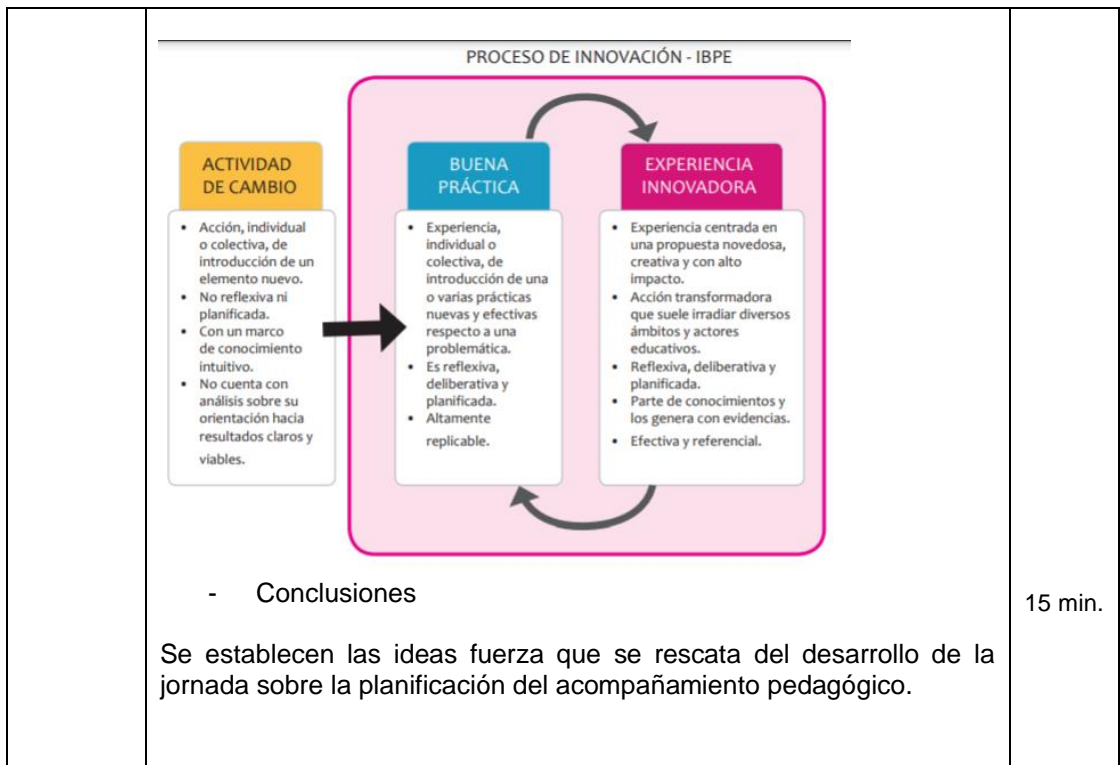
#### TERCER CRITERIO

### CREATIVIDAD

*La creatividad es la capacidad de los actores involucrados para generar o adaptar ideas, introduciendo elementos originales frente al desafío del ideal educativo o de una problemática educativa priorizada.*

20 min.

	<div style="text-align: center;"> <p><b>CUARTO CRITERIO</b> <b>PERTINENCIA</b></p> <p><i>Cualidad de contextualizar el proceso y responder a las demandas y necesidades específicas del sujeto de la experiencia, considerando las prioridades educativas y las especificidades socioculturales.</i></p> <p><b>QUINTO CRITERIO</b> <b>PARTICIPACIÓN</b></p> <p><i>Proceso a través del cual los actores de la experiencia proponen, se apropian y legitiman el cambio, participando activamente en la toma de decisiones y su implementación.</i></p> <p><b>SEXTO CRITERIO</b> <b>IMPACTO</b></p> <p><i>Mide los cambios y efectos relevantes producidos en los actores del proceso a partir de la interacción de aprendizajes en ámbitos educativos diversos.</i></p> </div> <p>- Analizando la práctica</p> <p>Tomando como referencia una buena práctica identificada en la institución educativa, participan del ejercicio de reconocer estos elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Está referida a una experiencia, un fenómeno o a una acción o a una manera de hacer las cosas que muchas veces se expresa en un procedimiento o una metodología.</li> <li>b) Implica un modo distinto de hacer las cosas, es una novedad.</li> <li>c) Es verificablemente efectiva ya que ha mejorado con resultados la situación previa a la implementación.</li> <li>d) Tiene un alto potencial para ser replicable o para servir de ejemplo en otros contextos parecidos.</li> </ol> <p>Lectura: el termino innovación para describir a una buena práctica ¿Son los mismos? pp.30-32 Comentarios y vinculación con las propias experiencias.</p>	20 min.
<b>Cierre</b>	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Debido a que el proceso de innovación incluye “la buena práctica” y la innovación como dos momentos distintos de transformación significativa, deliberada y pertinente, de una situación vigente poco funcional, a través de la incorporación de un elemento nuevo en el sistema.</p> <p>Buena práctica. -enfatisa en el aspecto fenoménico del cambio; el proceso de reflexión y deliberación puede ser individual o colectiva.</p> <p>Experiencia innovadora. - enfatiza el cambio estructural: el proceso de reflexión y deliberación suele ser más institucional o con orientación a la irradiación.</p>	20 min.



15 min.

Fuente:  
 Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana-FONDEP. 2014.  
 Marco de la innovación y las buenas prácticas educativas en el Perú.

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Quinta sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	II
Aspecto	:	Planificación institucional
Tema	:	Diagnóstico para el establecimiento de metas de aprendizaje.

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para la planificación institucional, considerando el diagnóstico para el establecimiento de metas de aprendizaje.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas: <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la finalidad de contar con un diagnóstico de los estudiantes y del contexto?</li> <li>¿Qué relación existe entre el diagnóstico y las metas de aprendizaje?</li> </ul> </li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica: Participan para reflexión: Observan el video: “La importancia del diagnóstico escolar” <a href="https://www.youtube.com/watch?v=N_yv4sJBCIQ&amp;ab_channel=JOELHORACIOOROZCOGONZALEZ">https://www.youtube.com/watch?v=N_yv4sJBCIQ&amp;ab_channel=JOELHORACIOOROZCOGONZALEZ</a></li> <li>Registran en una ficha las respuestas a las preguntas siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuentan con un diagnóstico?</li> <li>- ¿Cuándo lo han realizado?</li> <li>- ¿Qué procedimientos usaron?</li> <li>- ¿Quiénes intervinieron?</li> <li>- ¿Qué instrumentos utilizaron?</li> </ul> <p style="color: red; font-size: small;">Usted en su institución ¿cuenta con un diagnóstico? ¿Cuándo lo han realizado? ¿Qué procedimiento usaron? ¿Quiénes intervinieron? ¿Qué instrumentos utilizaron?</p> <div style="border: 1px dashed red; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> </div> </li> <li>- Revisión de conceptos y definiciones claves: <ol style="list-style-type: none"> <li>Diagnóstico de la gestión escolar de la institución educativa, es de carácter integral e incluye el análisis de los resultados de la gestión en término de logros de aprendizaje, acceso y permanencia de las y los estudiantes. De igual manera, se analizan las condiciones del funcionamiento de la IE, así como las características de su contexto -incluyendo las dimensiones</li> </ol> </li> </ul>	15 min.  15 min.

socioculturales lingüística, geográfica y otras que la IE considere relevantes para su gestión con la finalidad de identificar los riesgos, las demandas y las oportunidades que limiten, permitan o se configuren como desafío para alcanzar los resultados de gestión.

- b) El diagnóstico es un mecanismo técnico y gerencial que le permite a un colectivo humano investigar, interpretar, analizar información concreta sobre la institución, discutir e intercambiar opiniones, experiencias e ideas fundamentadas sobre la situación actual y real al interior o en el entorno de una institución o programa en particular, con el fin de conocer plenamente sus posibilidades de desarrollo, innovación y competitividad para el logro de la Misión institucional.

- Reforzando conocimientos

Socializamos la importancia del diagnóstico. El diagnóstico es importante porque:

- a) Permite identificar la situación real, las situaciones positivas y limitaciones de los aspectos de la institución que pretendemos mejorar en el largo plazo.
- b) Facilita conocer las problemáticas que darán origen al contenido trasversal que alimentará el Proyecto Curricular de la institución educativa.
- c) Posibilita identificar los recursos existentes en la localidad que puedan facilitar el logro de la misión institucional.
- d) A partir del análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas vamos a precisar los objetivos estratégicos de la institución educativa.

- Analizando la práctica

Realiza un ejercicio para determinar los aspectos internos a considerar en el diagnóstico:

Matriz de Fortalezas y Debilidades

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Pedagógico		
Institucional		
Administrativo		
Comunitario		

Matriz de Oportunidades y Amenazas

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Pedagógico		
Institucional		
Administrativo		
Comunitario		

- Sobre el diagnóstico para las metas de aprendizaje:

Este proceso supone dos acciones que se deben realizar previas a la planificación a largo plazo:

- a) Recoger información de los niños y de su contexto. - haciendo uso de diversas estrategias e instrumentos como: la ficha de matrícula, reunión con padres, entrevistas a familias evaluaciones de años anteriores, que permitirá conocer las características particulares de los niños, de su familia y de su comunidad.

15 min.

15 min.

15 min.

	<p>b) Realizar el diagnóstico del grupo. - sobre la base de la información recogida nos permitirá identificar las características y necesidades de aprendizaje más relevantes de nuestro grupo.</p> <p>c) Organizar, de manera tentativa, las competencias y los enfoques transversales que promoveremos en el año, basándonos en la comprensión de las competencias, en el diagnóstico de nuestro grupo, la revisión del calendario comunal y los momentos que organizan la jornada diaria, lo cual nos permitirá identificar las oportunidades para favorecer aprendizajes en los niños.</p> <p>Lectura: Planificación en el nivel inicial pp. 54-55 Los participantes intercambian sus ideas y experiencias sobre la lectura: debate.</p>	15 min.
Cierre	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Analizan la matriz para la planificación anual y organiza las competencias, considerando el diagnóstico del grupo de estudiantes.</p> <p>- Conclusiones</p> <p>Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre el diagnóstico para establecer metas de aprendizaje.</p>	15 min.

Fuente:

- ✓ Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU. Norma que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de la educación básica (2019)
- ✓ Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura- UNESCO.2011. Manual de gestión para directores de instituciones educativas.
- ✓ MINEDU. 2019. Planificación en el nivel inicial. Guía de orientaciones.

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Sexta sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	II
Aspecto	:	Evaluación
Tema	:	Resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas

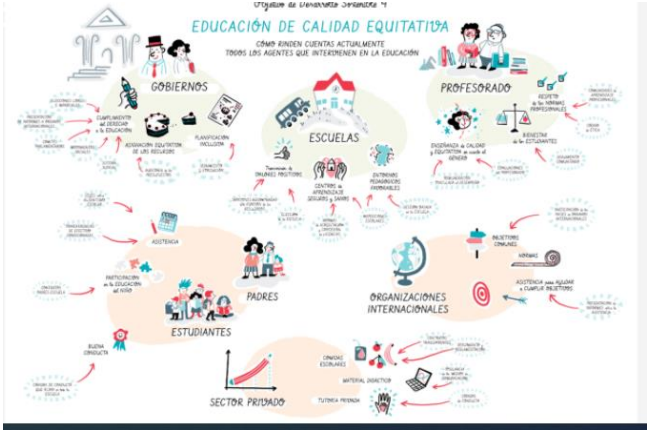
#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para la evaluación institucional, considerando los resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas: ¿Cuál es la finalidad de comunicar los resultados de aprendizaje a la comunidad educativa? ¿Qué ventajas o beneficios ofrece realizar esta acción?</li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica: Participan para reflexión: ¿Qué supone la rendición de cuentas? ¿Cómo se relaciona con las metas de aprendizaje?</li> </ul>	10 min.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de conceptos y definiciones claves:                             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Se asume la importancia de hacer públicos los logros de la institución educativa. Diseña organiza e implementa diversos mecanismos de transparencia y rendición de cuentas como exposiciones, reuniones paneles, etc., que involucren a los padres de familia, para hacer público los resultados de la escuela y los aprendizajes de los estudiantes.</li> <li>b) Se requiere implementar algunos mecanismos para obtener los puntos de vista de la comunidad, utilizando la información recogida para mejorar la gestión curricular.</li> <li>c) Promueve procesos de reflexión conjunta en la comunidad educativa sobre la corrupción y sus consecuencias a nivel de escuela promoviendo una cultura transparente.</li> </ol> </li> </ul>	20 min.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzando conocimientos:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puesto que la obtención de resultados ambiciosos en materia de educación depende de</li> </ul> </li> </ul>	20 min.



	<p>múltiples agentes que cumplen responsabilidades a menudo compartidas, la rendición de cuentas no puede incumbir a agentes individuales. Como se demuestra en este informe, lograr el ODS 4 y garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad es a menudo una empresa colectiva en la que todos los participantes hacen un esfuerzo concertado para cumplir con sus responsabilidades.</p> <p>✓ El logro de objetivos amplios en materia de educación requiere la colaboración y la comunicación entre los interesados. La confianza y el apoyo del público dependen de que los procesos y los objetivos se consideren legítimos y alcanzables con recursos limitados. En última instancia, la falta de confianza del público puede conducir a la falta de compromiso de los ciudadanos y a la privación de los derechos de los padres. En sistemas que suscitan escasa confianza, es probable que la reforma educativa sea lenta y superficial. Establecer un clima de confianza supone incluir a numerosas partes interesadas en la determinación de objetivos comunes y reconocer la interdependencia de los protagonistas mediante la rendición de cuentas mutua.</p> <p>- Analizando la práctica</p> <p>Observan una presentación sobre la rendición de cuentas para cada miembro de la comunidad educativa</p>  <p>Socializan las acciones que consideran en la gestión curricular para dar un balance periódico sobre los resultados de aprendizaje.</p>	<p>15 min.</p>
<p>Cierre</p>	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Identifica en cuál de estas acciones considera en su propia gestión:</p>	<p>20 min.</p>

Acción	Lo realizo	No lo realizo	
Hago público los resultados de la escuela y los aprendizajes de los estudiantes.			
Implemento mecanismos para obtener los puntos de vista de la comunidad, utilizando la información recogida para mejorar la gestión curricular			
Promuevo procesos de reflexión conjunta en la comunidad educativa sobre la corrupción y sus consecuencias a nivel de escuela promoviendo una cultura transparente.			
<p>- Conclusiones Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre resultados de aprendizaje en la rendición de cuentas</p>			10 minutos

Fuente:

Organización de las naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura.  
Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2017-2018

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Séptima sesión

#### I. Datos generales

MÓDULO	:	II
ASPECTO	:	Acompañamiento pedagógico
SESION	:	Sétima
TEMA	:	Diálogo reflexivo.

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para el acompañamiento pedagógico, considerando el dialogo reflexivo.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas:  <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el principal insumo para planificar un diálogo reflexivo?</li> <li>¿Qué aspectos priorizas durante el diálogo reflexivo?</li> <li>¿Qué estrategias empelas para desarrollar el dialogo reflexivo?</li> </ul> </li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica: Observan el video motivador <a href="https://www.youtube.com/watch?v=gvGA10PV0X0&amp;ab_channel=PlotPointMadrid">https://www.youtube.com/watch?v=gvGA10PV0X0&amp;ab_channel=PlotPointMadrid</a> Responden: ¿cómo lo relacionan con el acompañamiento que brindan a los docentes?</li> <li>- Revisión de conceptos y definiciones claves: Socializamos una diapositiva con la ruta metodológica para el diálogo reflexivo: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Análisis de la práctica pedagógica</li> <li>b) Deconstrucción de la práctica pedagógica</li> <li>c) Reflexión teórica</li> <li>d) Reconstrucción de la práctica</li> </ul> </li> </ul>	15 min.  20 min.

e) Producción del saber pedagógico



- Reforzando conocimientos:

Se socializa los momentos del dialogo reflexivo

- a) Preparación del diálogo reflexivo
- b) ¿Para qué? y ¿Cómo?

20 min.

**¿PARA QUÉ?:**

- ✓ *La autoevaluación de la práctica.*
- ✓ *El descubrimiento de los supuestos que la sustentan.*
- ✓ *La construcción de nuevos saberes.*
- ✓ *La generación de compromisos de cambio y mejora*

**¿CÓMO?:**

- ✓ *Diálogo de apertura.*
- ✓ *Diálogo de reflexión*
- ✓ *Diálogo de compromiso y mejora.*

- Analizando la práctica

Observa los pasos del diálogo reflexivo:

20 min.

<b>A:</b> Proceso evidencias, evalúo niveles de desempeño	<b>PASO 1</b>
<b>B:</b> Realizo la sesión de diálogo reflexivo y la retroalimentación.	<b>PASO 2</b>
<b>C:</b> Preparo el diálogo reflexivo y la retroalimentación	<b>PASO 3</b>
<b>D:</b> Observo y registro evidencias	<b>PASO 4</b>
<b>E:</b> Me informo sobre el propósito de la sesión.	<b>PASO 5</b>

	<p>Solucionario: A3-B5-C4-D2-E1 Identifica aquellos pasos que considera en su práctica como directivo y lo socializan en plenaria: debate.</p>													
Cierre	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Identifica en cuál de estas acciones considera en su propia gestión:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Acción</th> <th>Lo realizo</th> <th>No lo realizo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Considero los tres momentos: dialogo de apertura, diálogo de reflexión y diálogo de compromisos de mejora.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Propicio un clima adecuado para orientar la construcción de saberes: escucha activa, empatía y mantener silencio cuando sea necesario,</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Formulo preguntas abiertas y neutrales para propiciar la reflexión.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>- Conclusiones</p> <p>Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre el propósito y beneficios del diálogo reflexivo en el acompañamiento pedagógico.</p>	Acción	Lo realizo	No lo realizo	Considero los tres momentos: dialogo de apertura, diálogo de reflexión y diálogo de compromisos de mejora.			Propicio un clima adecuado para orientar la construcción de saberes: escucha activa, empatía y mantener silencio cuando sea necesario,			Formulo preguntas abiertas y neutrales para propiciar la reflexión.			<p>10 min.</p> <p>10 min.</p>
Acción	Lo realizo	No lo realizo												
Considero los tres momentos: dialogo de apertura, diálogo de reflexión y diálogo de compromisos de mejora.														
Propicio un clima adecuado para orientar la construcción de saberes: escucha activa, empatía y mantener silencio cuando sea necesario,														
Formulo preguntas abiertas y neutrales para propiciar la reflexión.														

Fuente: Ministerio de Educación. 2017. Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Orientaciones para el diálogo reflexivo en el proceso de Acompañamiento pedagógico.

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Octava sesión


#### I. Datos generales

Módulo	:	II
Aspecto	:	Comunidad de aprendizaje
Tema	:	Protocolo para la jornada de reflexión.

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para las comunidades de aprendizaje considerando el protocolo para la jornada de reflexión.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas: ¿Por qué es importante generar espacios para jornadas de reflexión? ¿Qué aspectos de abordan al analizar las metas de aprendizaje obtenidos?</li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Dinámica:</b> <b>Observan el video. “Jornada de reflexión para la mejora de los aprendizajes”</b> <a href="https://www.youtube.com/watch?v=IBOL2YPfEp4&amp;ab_channel=Ministerio_deEduca%C3%B3n_del_Per%C3%BA">https://www.youtube.com/watch?v=IBOL2YPfEp4&amp;ab_channel=Ministerio deEduca%C3%B3n del Per%C3%BA</a>  <b>Comparten sus comentarios y experiencias sobre las jornadas de reflexión que realizan en sus escuelas.</b></li> <li>- <b>Revisión de conceptos y definiciones claves:</b>  <b>La Jornada de Reflexión es una reunión de trabajo en la que participan todos los directivos y docentes de una institución educativa (IE) con el propósito de analizar los resultados de estas evaluaciones y reflexionar sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes, así como diseñar acciones de mejora.</b></li> <li>- <b>Reforzando conocimientos:</b> .</li> </ul>	15 min.
	<p>La Jornada de Reflexión incluye las siguientes etapas:</p> 	15 min.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los informes de resultados deben ser usados para orientar la reflexión acerca de los logros de los estudiantes y de las oportunidades de aprendizaje ofrecidas por la IE</li> <li>✓ Las acciones de mejora en una IE deben basarse en evidencia sobre los logros de aprendizaje de los estudiantes.</li> </ul> <p><b>- Analizando la práctica</b></p> <p>Revisamos el rol del directivo y el rol de los docentes en las jornadas de reflexión. Incorpora otras desde la experiencia en la escuela a su cargo.</p> <table border="1" data-bbox="469 669 1219 1106"> <thead> <tr> <th data-bbox="469 669 844 763">Director y/o equipo directivo</th> <th data-bbox="844 669 1219 763">Docentes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="469 763 844 981">El cuerpo directivo organiza y lidera la Jornada de Reflexión para garantizar que se reflexione sobre cómo pueden mejorarse las prácticas docentes de la IE.</td> <td data-bbox="844 763 1219 981">Los docentes contribuyen en el diseño e implementación de acciones de mejora de los aprendizajes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="469 981 844 1048"></td> <td data-bbox="844 981 1219 1048"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="469 1048 844 1106"></td> <td data-bbox="844 1048 1219 1106"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Revisión de preguntas orientadas a lograr la reflexión y participación activa de los directivos y docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sobre el estado de los aprendizajes <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Qué diferencia notoria encuentran en los resultados obtenidos en relación a los años anteriores?</li> <li>➤ ¿Qué diferencias relevantes entre los resultados de hombres y mujeres?</li> <li>➤ ¿Qué diferencias observan entre los resultados de las diversas áreas y competencias?</li> </ul> </li> <li>b) Sobre las prácticas pedagógicas <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Cuáles son las áreas y competencias que requieren mayor apoyo?</li> <li>➤ ¿Qué aspectos de la práctica pedagógica podrían mejorarse? (planificación, estrategias metodológicas, materiales, evaluación entre otros)</li> <li>➤ ¿Cómo atender las diversas necesidades e intereses de los estudiantes?</li> <li>➤ ¿Qué prácticas pedagógicas se deben consolidar en las aulas para mejorar los aprendizajes?</li> </ul> </li> </ul>	Director y/o equipo directivo	Docentes	El cuerpo directivo organiza y lidera la Jornada de Reflexión para garantizar que se reflexione sobre cómo pueden mejorarse las prácticas docentes de la IE.	Los docentes contribuyen en el diseño e implementación de acciones de mejora de los aprendizajes.					15 min.
Director y/o equipo directivo	Docentes									
El cuerpo directivo organiza y lidera la Jornada de Reflexión para garantizar que se reflexione sobre cómo pueden mejorarse las prácticas docentes de la IE.	Los docentes contribuyen en el diseño e implementación de acciones de mejora de los aprendizajes.									
Cierre	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Elaboramos una propuesta para desarrollar una jornada de reflexión:</p>	15 min.								

Análisis de resultados	Formulación de acciones de mejora
Socializar y análisis de la información de resultados: áreas y competencias	A nivel de institución educativa
Propuesta de mejoras concretas en las prácticas pedagógicas	A nivel de áreas y competencias
Propuesta de estrategias para apoyar a estudiantes según las dificultades en cada área.	A nivel del desempeño de los estudiantes en todas las áreas-
Compromisos de los directivos	Compromisos de los docentes

- Conclusiones  
Se establecen las ideas fuerza que se rescata de desarrollo de la jornada sobre el protocolo la jornada de reflexión.

Fuente:

MINEDU. 2018. Pautas para implementar la jornada de reflexión.



## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Novena sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	III
Aspecto	:	Planificación
Tema	:	Documentos de planificación a largo plazo y los elementos del currículo.

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para la planificación institucional considerando documentos de planificación a largo plazo y los elementos del currículo.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"><li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li><li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica: Responden las preguntas: ¿a qué se refiere la planificación a largo plazo? ¿qué elementos consideran es esta planificación?</li></ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dinámica: Video “Planificación a largo plazo” Adriana Fernández Link: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=Dljf3KOYiwg&amp;ab_channel=LuisaAdrianaFernandezCollazos">https://www.youtube.com/watch?v=Dljf3KOYiwg&amp;ab_channel=LuisaAdrianaFernandezCollazos</a></li></ul> <p>Los participantes analizan dos situaciones de docentes que realizan de manera diferente la planificación de actividades.</p>	15 min.

Situación 1	Situación 2
<p>Elana es docente del grupo de niños del aula de cinco años. Ella se ha dado cuenta de que sus niños observan con mucho interés los libros que están en el aula que están en el patio de la escuela. Ella les muestra y les pregunta con frecuencia por los colores y tamaño de sus libros.</p> <p>Elana recoge sus impresiones acerca de sus competencias que quiere desarrollar al surgir el tema de los colores y tamaño de los libros para escribir.</p> <p>La docente ha registrado las observaciones acerca de las posibles competencias por desarrollar. Con esto decide decidir preparar a los niños una sesión al respecto de este momento observar por donde encuentran los libros y que preguntas pueden formular al momento de un proyecto relacionado con el tema de los libros. Por tanto, se organiza y plantea un conjunto de acciones que le permitan decir a ellos lo que se quiere hacer y cómo se va a hacer. Se les muestra los colores y el tamaño de los libros, se les muestra los materiales necesarios para leerlos y observar los libros de los niños, y registrar las observaciones que ellos en la planificación. Elana se organiza de la siguiente manera.</p>	<p>Carmen es docente del grupo de niños del aula de cinco años. Ella se ha dado cuenta de que sus niños observan con mucho interés los libros que están en el aula que están en el patio de la escuela. Ella les muestra y les pregunta con frecuencia por los colores y tamaño de sus libros.</p> <p>Carmen piensa en lo que quiere hacer con los niños a partir de esta observación. Ella se acuerda de la escritura para los niños.</p> <p>Después, decide que será el primer tema que se va a desarrollar en el aula. Ella se acuerda de la escritura para los niños.</p> <p>Con respecto a las actividades que se van a hacer, ella piensa que estas pueden ser un momento.</p>

Reflexionan: ¿cuál de las dos situaciones responde a las necesidades de los estudiantes?  
 ¿Por qué es importante planificar?

- Reforzando conocimientos: Del currículo a las aulas:

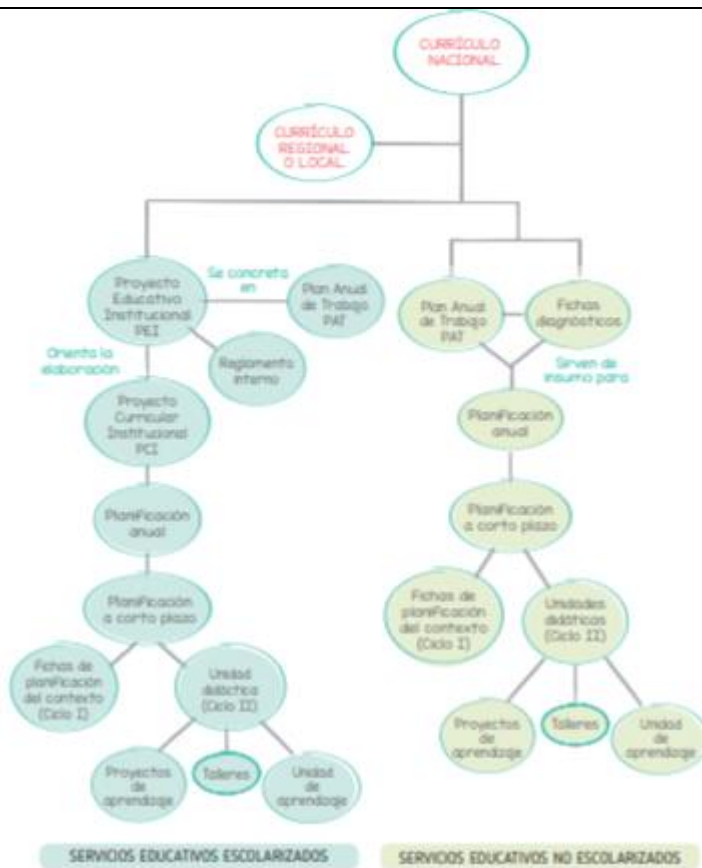
Lo que se planifica en el aula debe tomar en cuenta los acuerdos y objetivos institucionales que se encuentran en los siguientes documentos institucionales.

- Proyecto Educativo Institucional-PEI
- Proyecto Curricular de la Institución Educativa-PCI
- Plan Anual de Trabajo

Estos documentos institucionales orientan y respaldan las decisiones de cada docente y se construyen de manera colectiva teniendo como marco el Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB)

El CNEB es el documento que orienta a los demás documentos de planificación:

20 min.



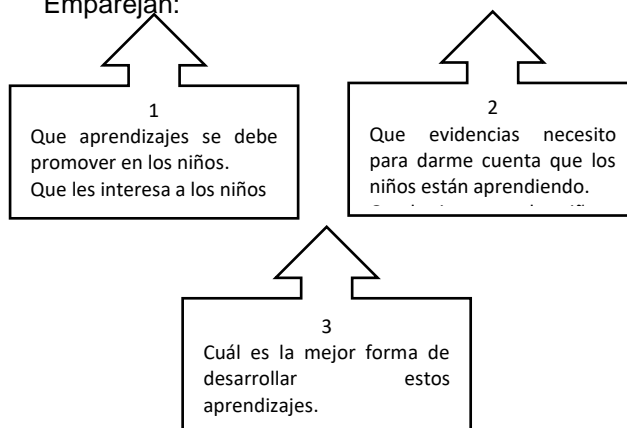
- Analizando la práctica

Se socializa las acciones a realizar durante el proceso de planificación a largo plazo:

- a. Determinar el propósito de aprendizaje en las necesidades e intereses identificados.
- b. Establecer los criterios para recoger evidencia de aprendizaje sobre el progreso.
- c. Diseñar y organizar situaciones, estrategias y condiciones pertinentes al propósito de aprendizaje.

20 min.

Emparejan:



	<p>Analizan el contenido de las autoformas y determinan cuál de los procesos se relaciona con la planificación a largo plazo y ¿por qué?</p> <p>Lectura: Guía para la planificación en la educación inicial p. 17</p>	10 min.																								
Cierre	<p>- Transformando la práctica</p> <p>Identifican en la planificación a largo plazo o planificación anual de la institución educativa las acciones que realizan durante el proceso de planificación:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Proceso</th> <th>Se realiza</th> <th>No se realiza</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conocer y analizar el currículo nacional y el programa curricular del nivel inicial.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recoger información de los niños y de su contexto.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Realizar el diagnóstico del grupo.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organizar las competencias y los enfoques transversales.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organizar la evaluación de los aprendizajes.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organizar el tiempo, espacios y materiales.</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Organizar el trabajo con los padres de familias.</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Lectura: Guía para la planificación en la educación inicial p. 21 Comentarios desde su experiencia.</p> <p>- Conclusiones Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre los documentos de planificación a largo plazo y los elementos del currículo.</p>	Proceso	Se realiza	No se realiza	Conocer y analizar el currículo nacional y el programa curricular del nivel inicial.			Recoger información de los niños y de su contexto.			Realizar el diagnóstico del grupo.			Organizar las competencias y los enfoques transversales.			Organizar la evaluación de los aprendizajes.			Organizar el tiempo, espacios y materiales.			Organizar el trabajo con los padres de familias.			<p>20 min.</p> <p>10 min.</p> <p>10 min.</p>
Proceso	Se realiza	No se realiza																								
Conocer y analizar el currículo nacional y el programa curricular del nivel inicial.																										
Recoger información de los niños y de su contexto.																										
Realizar el diagnóstico del grupo.																										
Organizar las competencias y los enfoques transversales.																										
Organizar la evaluación de los aprendizajes.																										
Organizar el tiempo, espacios y materiales.																										
Organizar el trabajo con los padres de familias.																										

Fuente:

- ✓ MINEDU: La planificación en la educación inicial. Guía de orientaciones. 2019.



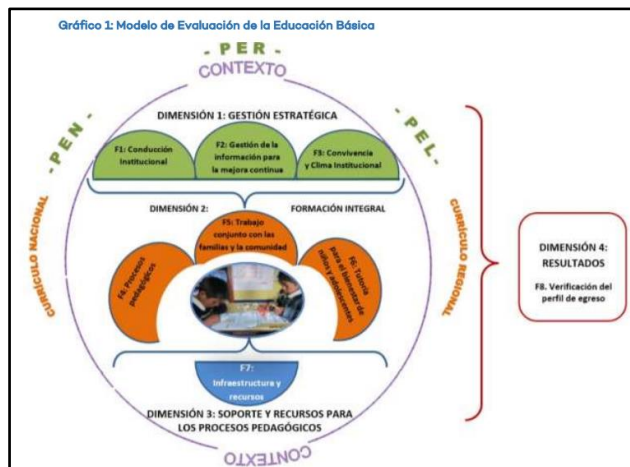
educativa, a fin de identificar sus fortalezas y áreas por mejorar, e implementar planes de mejora que le permitan lograr los estándares.

- d) Innovación. - proceso vinculado a dinámicas de cambio y/o transformación de las prácticas, procesos, estrategias y documentos de gestión, que impactan en la mejora de sus resultados institucionales. Para considerar que su práctica se encuentra en el nivel Logrado pleno requiere ser sistematizada, socializada y replicada. Conlleva, con sentido crítico, a la renovación de esquemas y de la cultura escolar vigentes.
- e) Plan de Mejora. - es un instrumento de gestión que se elabora a partir del análisis y reflexión de los resultados de la autoevaluación, con el objeto de implementar acciones concretas que conduzcan a la institución educativa a lograr los estándares de calidad. El Plan de mejora es dinámico y flexible, permite la incorporación de nuevas acciones de mejora ante condiciones surgidas durante el proceso. Con las tareas programadas se busca superar las dificultades identificadas en la autoevaluación y potenciar las buenas prácticas o fortalezas de la institución educativa. En el Plan de mejora no se debe perder de vista que todos los aspectos de la gestión de la institución educativa deben integrarse en torno a la mejora de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes.

- Reforzando conocimientos

Se socializa las dimensiones del modelo de evaluación, en cuya segunda dimensión se encuentra los aspectos relacionados con la gestión curricular:

15 min.



Análisis de información:

- ✓ La autoevaluación tiene como finalidad que la institución educativa reflexione de manera continua, sistemática y organizada sobre los aspectos que facilitan y dificultan la mejora continua de todos los procesos que desarrolla.
- ✓ Los estándares facilitan la identificación de fortalezas y debilidades en la institución educativa y orientan la toma de decisiones para la mejora. De este modo, la autoevaluación se constituye en fuente de conocimiento y

15 min.

	<p>de aprendizaje permanente para todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los estándares facilitan la identificación de fortalezas y debilidades en la institución educativa y orientan la toma de decisiones para la mejora. De este modo, la autoevaluación se constituye en fuente de conocimiento y de aprendizaje permanente para todos los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>✓ Es la evaluación que realiza la propia institución educativa, de manera participativa, con relación a la calidad de sus procesos. Se realiza considerando referentes o estándares de calidad.</li> <li>✓ La autoevaluación favorece la autorregulación porque pone en relieve la importancia de la reflexión sobre la propia práctica para su transformación y mejora continua.</li> </ul> <p>- Analizando la práctica</p> <p>A partir de la reflexión sobre las propias prácticas, la institución educativa puede empezar a tomar el control sobre lo que se necesita mejorar como equipo.</p> <p>Analiza e identifica acciones que realizan en tu institución educativa:</p> <div style="margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 10px; display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>Identifica problemas en los desempeños de los estudiantes.</span> <span style="color: red; font-size: 2em;">✗</span> <span style="color: green; font-size: 2em;">✓</span> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 10px; display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>Define estrategias y acciones de mejora.</span> <span style="color: red; font-size: 2em;">✗</span> <span style="color: green; font-size: 2em;">✓</span> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 10px; display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>Busca ayuda si no tiene los conocimientos o habilidades</span> <span style="color: red; font-size: 2em;">✗</span> <span style="color: green; font-size: 2em;">✓</span> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 10px; display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>Implementa estrategias de mejora.</span> <span style="color: red; font-size: 2em;">✗</span> <span style="color: green; font-size: 2em;">✓</span> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <span>Hace seguimiento a las acciones implementadas y vuelve a identificar</span> <span style="color: red; font-size: 2em;">✗</span> <span style="color: green; font-size: 2em;">✓</span> </div> </div> <p style="margin-top: 20px;">Lectura: Participan de la socialización de la lectura. Condiciones para la autoevaluación. (pp. 13-15) Identifican aquellas acciones que consideran en la IE.</p>	<p>15 min.</p>
--	--	--------------------

Cierre

- Transformando la práctica  
Socializamos los pasos de la cada fase y las relacionan:

15  
min.

Fase	Paso 1	Paso 2
<p><u>Planificación del proceso de autoevaluación:</u> Coordinar las tareas, recursos y equipos, así como para brindar recomendaciones específicas y motivar la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p><u>Planificar y organizar la autoevaluación incorporando las actividades</u> Identifica y organiza las actividades, responsabilidades, recursos y fechas del proceso de autoevaluación considerando sus fases. Para ello, elaboran un plan de autoevaluación con objetivos, actividades, cronograma, presupuesto, responsables y seguimiento del plan; y lo incorporan en el Plan Anual de Trabajo (PAT) facilitando su integración a los objetivos de la institución.</p>	<p><u>Socializar las actividades y motivar a la comunidad educativa.</u> Genera mecanismos para socializar las actividades consensuadas, a fin de comprometer a todos como impulsores del proceso, obteniendo como resultado: Acciones concertadas y organizadas, documentos de gestión articulados en torno a la mejora institucional, garantía de que las actividades y tareas se realizan de manera sistemática y con el debido seguimiento para el logro de los objetivos.</p>
<p><u>Identificación de fortalezas y aspectos para mejorar</u> Selección y organización de las fuentes de verificación, para identificar fortalezas y aspectos por mejorar, así como para la toma de decisiones para los planes de mejora.</p>	<p><u>Aplicar las rúbricas e identificar el nivel de logro de los estándares.</u> - Comprender lo que evalúa el estándar - Aplicar las rúbricas e identificar el nivel de logro de los estándares.</p>	<p><u>Justificar el nivel de logro alcanzado considerando las fuentes de verificación respectivas.</u> Se describe brevemente las prácticas, estrategias y actividades, indicando propósitos y resultados previstos, formas de organización y participación e impacto en los objetivos institucionales, de acuerdo con las fuentes de verificación con las que cuenta.</p>
<p><u>Diseño del Plan de Mejora</u> Comprende la planificación de acciones de mejora consensuadas en torno a una problemática identificada en la autoevaluación, que afecta el logro de los estándares. Las acciones de mejora deben ser realistas, concretas, viables y posibles de ser incorporadas a la cotidianidad de la comunidad educativa en una lógica de mejora continua.</p>	<p><u>Reflexión sobre los resultados para diseñar el plan de mejora</u> Se debe liderar espacios de reflexión sobre los resultados para generar expectativas, motivación y compromiso en la comunidad educativa. Analizar y reflexionar contribuirá a la identificación de las fortalezas y aspectos que se necesitan mejorar.</p>	<p><u>Elaboración del plan de mejora</u> Pasos: a) Análisis de causas y soluciones Es importante diferenciar aspectos que son causa o efecto del problema, ya que ello permite afrontar el problema desde sus raíces, incrementando la sostenibilidad de la intervención. b) Priorización de las mejoras</p>



				<p>se definen los productos/ resultados que expresan las mejoras que necesitamos lograr con la implementación del plan para atender los problemas identificados. El resultado o producto describe lo que se espera obtener después de aplicar la solución consensuada, y debe estar orientado a mejorar el nivel de logro del estándar</p> <p>c) Diseño del plan de mejora debe contener los productos / resultados que se esperan lograr con la implementación de las actividades y las tareas, los recursos e insumos que se requieren, el cronograma y los responsables para asegurar que las tareas programadas se lleven a cabo. Las actividades y tareas que se programen de manera secuencial deben permitir lograr cada uno de los resultados / productos esperados, e incluir el seguimiento y evaluación de su realización.</p>		
					<p>- Conclusiones Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre la autoevaluación para la mejora continua.</p>	15 min.

Fuente:

SINEACE. 2018. Guía de autoevaluación para la mejora de la calidad educativa de instituciones educativas básicas.

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Décima primera sesión

#### I. Datos generales

Módulo	:	III
Aspecto	:	Acompañamiento pedagógico
Tema	:	La retroalimentación al docente

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para el acompañamiento pedagógico considerando la retroalimentación al docente.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica. - Responden las preguntas:                ¿Qué entendemos por retroalimentación al docente?                ¿Cuáles son los insumos para ofrecer una retroalimentación?                ¿Cómo se relaciona la retroalimentación con el diálogo reflexivo?</li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica:                Observan un video. “La importancia de dar y recibir retroalimentación”  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=CJysrd-eP5Q&amp;list=PLbe41PvpnCy0zfLjg7krnw7HJeoBLi6sV&amp;index=6&amp;ab_channel=CETEPePer%C3%BA">https://www.youtube.com/watch?v=CJysrd-eP5Q&amp;list=PLbe41PvpnCy0zfLjg7krnw7HJeoBLi6sV&amp;index=6&amp;ab_channel=CETEPePer%C3%BA</a>                 Participan para la reflexión: ¿Cómo relacionan el contenido del video con el rol del directivo y de los docentes en un espacio de retroalimentación?</li> </ul>	15 min.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de los supuestos sobre la práctica pedagógica observada:               <ol style="list-style-type: none"> <li>a) La reflexión crítica sobre la propia práctica es fuente de autoformación y producción de saber pedagógico. La reflexión crítica no se reduce a evaluar la adecuación de medios (estrategias, metodologías, recursos) a fines preestablecidos. La reflexión crítica supone un análisis profundo de la pertinencia de la propia práctica en un contexto particular, hasta llegar a su deconstrucción, entendida en los términos antes señalados.</li> <li>b) La práctica por sí sola no es formadora, no basta con observarla y hacer una simple reflexión sobre ella. El docente requiere manejar estrategias concretas de análisis y reflexión crítica sobre la práctica, para aprender a sistematizarla y sacar lo mejor de ella.</li> <li>c) El proceso formativo de los docentes es a su vez un proceso identitario; es decir el proceso formativo, es el espacio para una reelaboración y/o afirmación de la identidad personal y profesional de los docentes, a nivel</li> </ol> </li> </ul>	15 min.

individual y colectivo; una reconstrucción del sentido de la profesión y su función social. Este fortalecimiento de la identidad profesional del docente no se da de manera aislada, se afirma en los colectivos de docentes cuando estos desarrollan espacios de reflexión colectiva. En este proceso a su vez se fortalece la autonomía profesional docente.

- Reforzando conocimientos

Socializamos cómo se relaciona el diálogo reflexivo con la retroalimentación al docente:

20 min.



Identificamos los momentos del diálogo reflexivo y la retroalimentación:

#### Momento 1: Diálogo de apertura

El diálogo de apertura marca el inicio del proceso reflexivo. En esta etapa es clave asegurar que el intercambio sea efectivo y alcance el propósito deseado. El acompañante debe mostrar una actitud amigable y puede empezar con un pequeño comentario, por ejemplo sobre algo positivo que está ocurriendo en la escuela y su entorno.

El propósito es brindar soporte al docente para que inicie la deconstrucción de su práctica invitándolo a describir y argumentar lo ocurrido en la sesión de aprendizaje.Cuál era el principal propósito de la sesión y qué estrategias priorizó para ello, a qué secuencia lógica obedece la manera en que desarrollo la sesión de clase, etc.

20 min.

### Momento 2: Diálogo de reflexión

El segundo momento corresponde al proceso de valoración y reflexión más profunda de la propia práctica a partir de la explicitación de los propósitos que el docente buscaba alcanzar a través de sus acciones y decisiones en el aula (Osterman y Kottkamp, 2004). Dicha valoración servirá posteriormente como un insumo para la toma de decisiones y el establecimiento de planes de mejora. Esto significa que el diálogo reflexivo debe promover que el docente tome distancia de su propia práctica y la analice desde una nueva perspectiva para identificar en forma más objetiva las limitaciones y potencialidades de la misma.

El docente deberá iniciar un proceso de cuestionamiento de los conocimientos en acción que ha construido a lo largo de su práctica profesional. Es decir, aquellos supuestos, premisas y valores que están a la base de sus acciones y decisiones, lo que supondrá muchas veces cuestionar la propia identidad profesional. Este momento es muy importante porque se favorece en forma amplia la reflexión sobre la acción. Se procura que el propio docente se haga consciente del conocimiento que puso en práctica (saber pedagógico en uso) y que reconozca y autoevalúe su práctica.

### Momento 3: Diálogo de compromisos de mejora

El último momento del proceso es el diálogo de compromisos de mejora. El objetivo de esta fase es que el docente, a la luz de una nueva comprensión de su práctica, establezca e implemente cursos de acción alternativos, que articulen en forma más coherente los propósitos y las acciones, con el fin de optimizar la propia práctica (Osterman y Kottkamp, 2004; Domingo y Gómez, 2014).

Para establecer cursos de acción alternativos, el docente deberá tratar de identificar qué aspectos de su práctica debe modificar y qué desea mantener en su siguiente intervención y, asociado a ello, qué elementos subyacentes (conscientes o inconscientes) deberían superarse o mantenerse

- Analizando la práctica

Los participantes deben identificar y relacionar comentarios o preguntas con el momento del diálogo reflexivo que corresponda:

DA= Diálogo de apertura

DR= Diálogo de reflexión

DCM= Diálogo de compromisos de mejora

¿Cómo evalúa la pertinencia de los propósitos de la sesión y de las estrategias que utilizó? ¿Cómo evalúa la coherencia de las estrategias con dichos propósitos? ¿Por qué cree usted que...? ¿Qué puede haber ocasionado esa demora en...? ¿Por qué cree que le faltó tiempo para que sus estudiantes resuelvan la actividad?

¿Cuáles son los principales aprendizajes que extrae de esta experiencia? El acompañante deberá ayudar a su definición tanto en términos teóricos (nuevos conceptos, nuevos significados) y en términos prácticos (nuevos procedimientos o formas de actuar). Y Para poner en práctica lo aprendido ¿Qué compromisos asume? ¿Cuáles serán las nuevas acciones que pondrá en práctica? ¿Cuándo las pondrá en práctica? Y ¿De qué manera se dará cuenta de que la acción que ha tomado ha sido exitosa?

10 minutos

	<p><input type="checkbox"/> Profesor, el día de hoy usted ha trabajado. ¿Qué opina sobre el trabajo desarrollado el día de hoy? Si le parece vamos a dialogar en forma más detenida sobre esto....</p> <p>Lectura: Reforzamos el tema participando de la lectura sobre los momentos del dialogo reflexivo y la retroalimentación al docente (p.13-15) Comentarios desde sus experiencias.</p>													
Cierre	<p>- Transformando la práctica Identifica en cuál de estos aspectos consideras en la retroalimentación al docente:</p> <table border="1" data-bbox="512 600 1195 857"> <thead> <tr> <th>Aspecto</th> <th>Lo realizo</th> <th>No lo realizo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Procesos de planificación</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de las actividades de aprendizaje</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Procesos de evaluación formativa</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Socializan y comparten las experiencias referidas a sus prácticas sobre las acciones de cada aspecto considerado.</p> <p>- Conclusiones</p> <p>Se establecen las ideas fuerza que se rescata del desarrollo de la jornada sobre la retroalimentación al docente a través del diálogo reflexivo.</p>	Aspecto	Lo realizo	No lo realizo	Procesos de planificación			Desarrollo de las actividades de aprendizaje			Procesos de evaluación formativa			<p>15 minutos</p> <p>10 minutos</p>
Aspecto	Lo realizo	No lo realizo												
Procesos de planificación														
Desarrollo de las actividades de aprendizaje														
Procesos de evaluación formativa														

Fuente:

MINEDU. 2014. Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia. Orientaciones para el diálogo reflexivo en el proceso de acompañamiento pedagógico.

## Sesiones del Programa “Lideres” para la Gestión curricular

### Décima segunda sesión

#### I. Datos generales

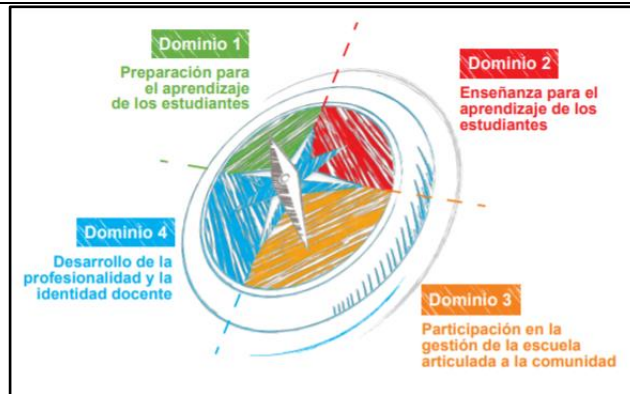
Módulo	:	III
Aspecto	:	Comunidades de aprendizaje
Tema	:	La formación continua para mejorar prácticas pedagógicas

#### II. Propósito

Fortalecer la competencia de los directivos para las comunidades de aprendizaje considerando la retroalimentación al docente.

#### III. Diseño metodológico

Momento	Actividad	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida y presentación del propósito de la jornada.</li> <li>- Rescate de saberes partiendo desde la práctica. -</li> <li>- Responden las preguntas:                ¿Qué entendemos por formación continua?                ¿Qué necesidades recurrentes identifican en las prácticas docentes?                ¿Cuáles son las acciones que realizan en la escuela para atender las necesidades formativas de los docentes?</li> </ul>	15 min.
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dinámica:                Observan el video “Impacto de la formación continua en la práctica docente”  <a href="https://www.youtube.com/watch?v=y0Ar8Kyeqlw&amp;ab_channel=Organizaci%C3%B3ndeEstadosIberoamericanosOEI">https://www.youtube.com/watch?v=y0Ar8Kyeqlw&amp;ab_channel=Organizaci%C3%B3ndeEstadosIberoamericanosOEI</a>                Intercambian opiniones y experiencias desde las instituciones educativas a su cargo.</li> </ul>	15 min.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzando conocimientos</li> </ul> <p>Revisamos los cuatro dominios del Marco del Buen Desempeño Docente:</p>	15 min.



Socializamos cada uno de ellos:

20 min.

**Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

**Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes** Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

**Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad** Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

**Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente** Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e

	<p>implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.</p> <p>Relacionan las competencias con el dominio que le corresponde:</p> <p><b>D1</b></p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p> <p>Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p> <p><b>D2</b></p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p> <p><b>D3</b></p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p> <p><b>D4</b></p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.</p> <p>D1-h-f D2-a-g-i D3-b-c D4-e-d</p> <p>- Analizando la práctica</p> <p>Socializamos las diversas estrategias para la formación continua de los docentes que consideran en las escuelas a su cargo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Capacitaciones</li> <li>➤ Talleres</li> <li>➤ Grupos de interaprendizaje</li> <li>➤ Reuniones de trabajo colegiado</li> </ul> <p>Describen cuales son las situaciones o aspectos que consideran para decidir por cada una de ellas.</p> <p>Lectura: Participan de la lectura de una separata sobre Grupos de Inter aprendizaje-GIA (p.2-4) y la separata sobre Reuniones de Trabajo Colegiado (p. 3-7) Socializan el análisis de la lectura relacionándola con las acciones que realizan.</p>	<p>15 min.</p> <p>15 min.</p>
--	--	-------------------------------





### Ficha de observación al director. Gestión curricular

Datos del director:					
Nombre:					
I.E.					
Valoración: Cumple= 4    Cumple parcialmente= 3    Cumple mínimamente= 2    No cumple= 1					
Planificación		1	2	3	4
<b>1.</b>	El Proyecto Curricular Institucional– PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional: perfiles, enfoques transversales, competencias y capacidades.				
<b>2.</b>	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera proyectos institucionales que está alineados con las competencias del currículo nacional.				
<b>3.</b>	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños y niñas.				
<b>4.</b>	El director garantiza que en la planificación de las actividades de aprendizaje se consideren los elementos del currículo nacional: enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.				
<b>5.</b>	El director garantiza que en la planificación de las actividades de aprendizaje se consideren los elementos del Programa Curricular de Educación Inicial-PCEI: enfoques de las áreas curriculares y desempeños.				
Aspecto: Acompañamiento pedagógico		1	2	3	4
<b>6.</b>	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.				
<b>7.</b>	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de actividades de aprendizaje.				
<b>8.</b>	El director registra evidencias que observa sobre el análisis de las evidencias que recoge la docente en relación al propósito de aprendizaje de las actividades.				
<b>9.</b>	El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.				

<b>10.</b>	El director hace uso de herramientas curriculares durante la retroalimentación que brinda al docente.				
<b>Aspecto: Comunidades de Aprendizaje</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>11.</b>	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GIA, pasantía, círculos de lectura).				
<b>12.</b>	El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.				
<b>13.</b>	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.				
<b>14.</b>	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.				
<b>15.</b>	El director lidera las iniciativas de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas.				
<b>Aspecto: Evaluación de la gestión</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>16.</b>	Gestiona la información de la institución educativa y la emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.				
<b>17.</b>	Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.				
<b>18.</b>	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.				
<b>19.</b>	Cuenta con información sistematizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.				
<b>20.</b>	Considera acciones de evaluación de proceso para identificar los nudos críticos de los diversos aspectos de la gestión curricular.				

## Rúbrica: Ficha de observación al director

Ítem	PLANIFICACIÓN			
	1	2	3	4
1	No cuenta con el Proyecto Curricular Institucional vigente.	No cuenta con una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional.	Cuenta con una propuesta propia, pero no está alineada el currículo nacional	Cuenta con una propuesta propia que está alineada al currículo nacional.
2	No cuenta con el Proyecto Curricular Institucional actualizado.	No considera proyectos institucionales.	Considera proyectos institucionales, pero no considera las competencias del currículo nacional.	Considera por lo menos un proyecto institucional que está alineado con las competencias del currículo nacional.
3	No considera el diagnóstico en el Proyecto Curricular Institucional.	No considera características ni intereses ni necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	Considera solo características de los estudiantes.	Considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los estudiantes y de su contexto.
4	El Proyecto Curricular Institucional no está actualizado con el nuevo currículo.	Solo considera uno elemento del currículo nacional.	Se considera dos o tres elementos del currículo nacional.	Se considera los enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.
5	El Proyecto Curricular Institucional no está actualizado con el nuevo currículo.	Solo considera uno de los desempeños y no se visualiza el enfoque de las áreas curriculares.	Considera los desempeños que movilizan las capacidades de la competencia.	Considera los desempeños que movilizan las capacidades de la competencia y el enfoque de las áreas curriculares.
Ítem	ACOMPañAMIENTO PEDAGÓGICO			
	1	2	3	4
6	No considera acciones de acompañamiento a la planificación del docente.	No registra evidencias de la planificación de actividades de aprendizaje.	Registra algunas evidencias que no permiten analizar las fortalezas y dificultades en la planificación de actividades de aprendizaje.	Registra y organiza las evidencias de las acciones de planificación de actividades, lo que permite identificar las fortalezas y aspectos de mejora.
7	No considera acciones de acompañamiento a la ejecución de actividades de aprendizaje del docente.	No registra evidencias de la ejecución de actividades de aprendizaje que realiza la docente.	Registra algunas evidencias que no permiten analizar las fortalezas y dificultades de la ejecución de actividades de aprendizaje.	Registra y organiza las evidencias de la ejecución de actividades de aprendizaje, lo que permite identificar las fortalezas y aspectos de mejora.
8	No considera acciones de acompañamiento al análisis de las	No registra evidencias sobre el análisis de las	Registra algunas evidencias que no permiten analizar las fortalezas y dificultades sobre el	Registra y organiza las evidencias sobre el análisis de las evidencias de aprendizaje, lo que permite

	evidencias de aprendizaje.	evidencias de aprendizaje que realiza la docente.	análisis de las evidencias de aprendizaje.	identificar las fortalezas y aspectos de mejora.
9	No considera acciones de acompañamiento a la retroalimentación que brinda el docente.	No registra evidencias sobre la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.	Registra algunas evidencias sobre la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.	Registra y organiza las evidencias sobre la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa, lo que permite identificar las fortalezas y aspectos de mejora.
10	No considera acciones de acompañamiento para identificar necesidades pedagógicas del docente.	No hace uso de herramientas curriculares para atender las necesidades identificadas en el docente.	Hace uso de una herramienta curricular para atender las necesidades identificadas en el docente.	Hace uso de más de una herramienta curricular para atender las necesidades identificadas en el docente y demuestra dominio del tema o temas que aborda.
Ítem	<b>Comunidades de aprendizaje</b>			
	1	2	3	4
11	No tiene un diagnóstico de las necesidades de las necesidades formativas de los docentes.	No considera estrategias para el fortalecimiento de las capacidades docentes.	Considera por lo menos una estrategia de fortalecimiento docente pero no ha sido determinada por un diagnóstico de las necesidades formativas.	Considera por lo menos dos estrategias de fortalecimiento docente orientadas a atender las formativas identificadas.
12	No identifica con buenas prácticas pedagógicas.	No cuenta con evidencias sobre buenas prácticas pedagógicas en los docentes.	Manifiesta que existen buenas prácticas en los docentes, pero no cuenta con evidencias.	Ha logrado identificar por lo menos un docente con buenas prácticas y cuenta con evidencias registradas.
13	No genera espacios de trabajo colaborativo.	Propicia espacios de trabajo colaborativo, pero no se abordan temas pedagógicos.	Propicia espacios de trabajo colaborativo con participación de los docentes, pero no implementa mecanismos para la reflexión de las prácticas pedagógicas.	Propicia espacios de trabajo colaborativo con participación de los docentes e implementar mecanismos para la reflexión de las prácticas pedagógicas.
14	No ha considerado acciones atender las necesidades formativas de los docentes.	Ha considerado por lo menos en una oportunidad acciones para propiciar la formación continua de los docentes en favor de los aprendizajes de los estudiantes.	Ha considerado por lo menos dos oportunidades para propiciar la formación continua de los docentes en favor de los aprendizajes de los estudiantes.	Ha considerado más de dos oportunidades para propiciar la formación continua de los docentes en favor de los aprendizajes de los estudiantes.
15	No identifica iniciativas pedagógicas.	Cuenta con iniciativas pedagógicas relacionadas con	Cuenta por lo menos con una iniciativa docente relacionada a la innovación	Cuenta con por lo menos una iniciativa docente relacionada a la innovación e investigación educativa

		actividades de aprendizaje.	e investigación educativa pero no está sistematizada.	implementada sistematizada.
Ítem	<b>Evaluación de la gestión</b>			
	1	2	3	4
16	No considera la evaluación de los aprendizajes.	No cuenta con información sistematizada de los procesos que se desarrollan para mejorar los aprendizajes.	Cuenta con información sistematizada pero no es empleada para tomar decisiones que favorezcan los aprendizajes.	Cuenta con información sistematizada y es socializada con la comunidad educativa para favorecer aprendizajes.
17	No considera el balance de la gestión escolar.	No considera estrategias ni mecanismos para socializar el balance de la gestión escolar.	Considera estrategias para realizar el balance de la gestión escolar una vez al año.	Considera estrategias para realizar el balance de la gestión escolar más de una vez al año.
18	No considera espacios de trabajo colaborativo.	No considera estos procesos para el logro de las metas de aprendizaje.	Considera para la evaluación de la gestión procesos de autoevaluación o mejora continua para favorecer el logro de las metas de aprendizaje.	Considera para la evaluación de la gestión tanto la autoevaluación como la mejora continua para favorecer el logro de las metas de aprendizaje.
19	No cuenta con metas de aprendizaje.	No cuenta con información sistematizada sobre los logros de las metas de aprendizaje.	Cuenta con información sistematizada de los resultados de aprendizaje, pero no está actualizada.	Cuenta con información sistematizada y actualizada de los resultados de aprendizaje.
20	No considera la evaluación de la gestión curricular.	No considera acciones de evaluación de proceso para los aspectos de la gestión curricular.	Considera acciones de evaluación de proceso, pero no identifica aspectos de mejora referidos a la gestión curricular.	Considera acciones de evaluación de proceso e identifica aspectos de mejora referidos a la gestión curricular.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planificación</b>							
1	El Proyecto Curricular Institucional– PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional: perfiles, enfoques transversales, competencias y capacidades.	x		x		x		
2	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera proyectos institucionales que está alineados con las competencias del currículo nacional.	x		x		x		
3	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños y niñas.	x		x		x		
4	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del currículo nacional: enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.	x		x		x		
5	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del Programa Curricular de Educación Inicial-PCEI: enfoques de las áreas curriculares y desempeños.	x		x		x		
<b>N°</b>	<b>Evaluación de la gestión</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Gestiona la información para de la institución educativa y lo emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
2	Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x		x		x		
3	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
4	Cuenta con información sistematizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.	x		x		x		
5	Considera acciones de evaluación de proceso al identificar los nudos críticos de los diversos aspectos de la gestión curricular.	x		x		x		
<b>N°</b>	<b>Acompañamiento pedagógico</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.	x		x		x		

2	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
3	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
4	El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.	x		x		x		
5	El director hace uso de herramientas curriculares y/o de recursos educativos de los cursos virtuales de CNEB-PCEI durante la retroalimentación al docente.	x		x		x		
<b>N°</b>	<b>Comunidades de aprendizaje</b>							
1	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GIA, pasantía, círculos de lectura).	x		x		x		
2	El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.	x		x		x		
3	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.	x		x		x		
4	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
5	El director impulsa las iniciativas de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dra: **Carmen María Astocondor Gonzales**      **DNI:**

**Especialidad del validador:** Educación



-----  
**Carmen María Astocondor Gonzales**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Planificación</b>							
1	El Proyecto Curricular Institucional– PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional: perfiles, enfoques transversales, competencias y capacidades.	x		x		x		
2	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera proyectos institucionales que está alineados con las competencias del currículo nacional.	x		x		x		
3	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños y niñas.	x		x		x		
4	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del currículo nacional: enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.	x		x		x		
5	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del Programa Curricular de Educación Inicial-PCEI: enfoques de las áreas curriculares y desempeños.	x		x		x		
	<b>Evaluación de la gestión</b>							
1	Gestiona la información para de la institución educativa y lo emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
2	Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x		x		x		
3	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
4	Cuenta con información sistematizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.	x		x		x		
5	Considera acciones de evaluación de proceso al identificar los nudos críticos de los diversos aspectos de la gestión curricular.	x		x		x		

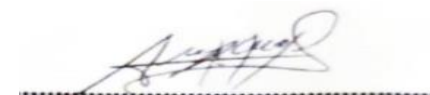
Nº	Acompañamiento pedagógico	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.	x		x		x		
2	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
3	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de las actividades de aprendizaje.	x		x		x		
4	El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.	x		x		x		
5	El director hace uso de herramientas curriculares y/o de recursos educativos de los cursos virtuales de CNEB-PCEI durante la retroalimentación al docente.	x		x		x		
Nº	Comunidades de aprendizaje							
1	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GIA, pasantía, círculos de lectura).	x		x		x		
2	El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.	x		x		x		
3	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.	x		x		x		
4	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
5	El director impulsa las iniciativas de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia, los ítems permitirán medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Elvia Amparo Fernández López   DNI: 10331376

Especialidad del validador: Educación



<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**27 de Julio del 2020**

Dra. Elvia A. Fernández López

DNI 10331376

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Planificación</b>							
1	El Proyecto Curricular Institucional– PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional: perfiles, enfoques transversales, competencias y capacidades.	X		X		X		
2	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera proyectos institucionales que está alineados con las competencias del currículo nacional.	X		X		X		
3	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños y niñas.	X		X		X		
4	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del currículo nacional: enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.	X		X		X		
5	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del Programa Curricular de Educación Inicial-PCEI: enfoques de las áreas curriculares y desempeños.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Evaluación de la gestión</b>							
6	Gestiona la información para de la institución educativa y lo emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
7	Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X		X		X		
8	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
9	Cuenta con información sistematizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.	X		X		X		

10	Considera acciones de evaluación de proceso al identificar los nudos críticos de los diversos aspectos de la gestión curricular.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Acompañamiento pedagógico</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.	X		X		X		
12	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
13	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de las actividades de aprendizaje.	X		X		X		
14	El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.	X		X		X		
15	El director hace uso de herramientas curriculares y/o de recursos educativos de los cursos virtuales de CNEB-PCEI durante la retroalimentación al docente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Comunidades de aprendizaje</b>							
16	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GIA, pasantía, círculos de lectura).	X		X		X		
17	El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.	X		X		X		
18	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.	X		X		X		
19	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X		X		X		
20	El director impulsa las iniciativas de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación, el instrumento es claro y suficiente para su aplicación. Por lo que es pertinente, relevante y claro.**

**Opinión de aplicabilidad:**           Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:**   **Dra. LIZBETH ARÁOZ TARCO**

**DNI: 24004813**

**31 de julio del 2020.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Planificación</b>							
1	El Proyecto Curricular Institucional– PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional: perfiles, enfoques transversales, competencias y capacidades.	X						
2	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera proyectos institucionales que está alineados con las competencias del currículo nacional.	X						
3	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños y niñas.	X						
4	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del currículo nacional: enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.	X						
5	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del Programa Curricular de Educación Inicial-PCEI: enfoques de las áreas curriculares y desempeños.	X						
	<b>DIMENSIÓN 2 Evaluación de la gestión</b>							
6	Gestiona la información para de la institución educativa y lo emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.	X						
7	Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	X						
8	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	X						
9	Cuenta con información sistematizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.	X						

10	Considera acciones de evaluación de proceso al identificar los nudos críticos de los diversos aspectos de la gestión curricular.	X						
	<b>DIMENSIÓN 3 Acompañamiento pedagógico</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.	X						
12	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de actividades de aprendizaje.	X						
13	El director registra evidencias que observa sobre el análisis de las evidencias que recoge la docente en relación al propósito de aprendizaje de las actividades.	X						
14	El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.	X						
15	El director hace uso de herramientas curriculares durante la retroalimentación que brinda al docente.	X						
	<b>DIMENSIÓN 3 Comunidades de aprendizaje</b>							
16	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GIA, pasantía, círculos de lectura).	X						
17	El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.	X						
18	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.	X						
19	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	X						
20	El director impulsa las iniciativas de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	X						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia



Opinión de aplicabilidad:          Aplicable [ X ]          Aplicable después de corregir [ ]          No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Yolvi Ocaña Fernández

DNI: 40043433

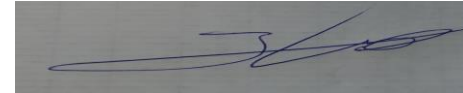
Especialidad del validador: **Doctor en Educación**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

17 de octubre del 2020



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Planificación</b>							
1	El Proyecto Curricular Institucional– PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional: perfiles, enfoques transversales, competencias y capacidades.	x		x		x		
2	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera proyectos institucionales que está alineados con las competencias del currículo nacional.	x		x		x		
3	El Proyecto Curricular Institucional– PCI considera las características, intereses y necesidades de aprendizaje de los niños y niñas.	x		x		x		
4	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del currículo nacional: enfoques transversales, estándares, competencias y capacidades.	x		x		x		
5	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se considere los elementos del Programa Curricular de Educación Inicial-PCEI: enfoques de las áreas curriculares y desempeños.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Evaluación de la gestión</b>							
6	Gestiona la información para de la institución educativa y lo emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.	x		x		x		
7	Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	x		x		x		
8	Conduce de manera participativa los procesos de autoevaluación y mejora continua orientándolos al logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
9	Cuenta con información sistematizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.	x		x		x		
10	Considera acciones de evaluación de proceso al identificar los nudos críticos de los diversos aspectos de la gestión curricular.	x		x		x		

	<b>DIMENSIÓN 3 Acompañamiento pedagógico</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>11</b>	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.	x		x		x		
<b>12</b>	El director registra evidencias que observa sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de actividades de aprendizaje.	x		x		x		
<b>13</b>	El director registra evidencias que observa sobre el análisis de las evidencias que recoge la docente en relación al propósito de aprendizaje de las actividades.	x		x		x		
<b>14</b>	El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la evaluación formativa.	x		x		x		
<b>15</b>	El director hace uso de herramientas curriculares durante la retroalimentación que brinda al docente.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Comunidades de aprendizaje</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
<b>16</b>	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GIA, pasantía, círculos de lectura).	x		x		x		
<b>17</b>	El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.	x		x		x		
<b>18</b>	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.	x		x		x		
<b>19</b>	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de las metas de aprendizaje.	x		x		x		
<b>20</b>	El director impulsa las iniciativas de las docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y sistematización de las mismas.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_ sí hay suficiencia \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**            **Aplicable** [ X ]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Dr. Carlos Germán Castagnola Sánchez            **DNI:** 06276084

**Especialidad del validador:** Doctor en Administración de la educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**12 de Octubre del 2020**



**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN CURRICULAR**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Planificación</b>								
1	El Proyecto Curricular Institucional - PCI refleja una propuesta propia que toma en cuenta el currículo nacional, perfiles, enfoques transversales, competencias y capacidades.	/		/		/		
2	El Proyecto Curricular Institucional - PCI considera proyectos institucionales que estén alineados con las competencias del currículo nacional.	/		/		/		
3	El Proyecto Curricular Institucional - PCI considera los conocimientos, hábitos y modalidades de aprendizaje de los niños y niñas.	/		/		/		
4	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se consideren las demandas del currículo nacional: enfoques transversales, enfoques, competencias y capacidades.	/		/		/		
5	El director garantiza que en la planificación a largo plazo se consideren los documentos del Programa Curricular de Educación Inicial-PEI, enfoques de los ámbos curriculares y competencias.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 Evaluación de la gestión</b>								
6	Gestiona la información para de la institución educativa y la emplea como insumo en favor de la mejora de los aprendizajes.	/		/		/		
7	Implementa estrategias y mecanismos de rendición de cuentas de la gestión escolar ante la comunidad educativa.	/		/		/		
8	Construye de manera participativa los procesos de autoevaluación y asegura continua actualización al largo de los meses de aprendizaje.	/		/		/		
9	Construye con información automatizada respecto a los logros de resultados relacionados con las metas de aprendizaje establecidas de manera periódica.	/		/		/		
10	Construye acciones de evaluación de procesos al identificar los niveles críticos de los diversos aspectos de la gestión educativa.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 Acompañamiento pedagógico</b>								
11	El director registra evidencias que observó sobre las acciones de la docente en relación a la planificación de actividades de aprendizaje.	/		/		/		
12	El director registra evidencias que observó sobre las acciones de la docente en relación a la ejecución de actividades de aprendizaje.	/		/		/		
13	El director registra evidencias que observó sobre el análisis de los resultados que recoge la docente en relación al progreso de aprendizaje de los estudiantes.	/		/		/		
14	El director registra evidencias de la retroalimentación que realiza la docente en el proceso de la enseñanza aprendizaje.	/		/		/		
15	El director hace uso de herramientas curriculares durante la retroalimentación que brinda al docente.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 4 Comunidades de aprendizaje</b>								
16	El director implementa estrategias para el fortalecimiento docente a partir del diagnóstico de sus necesidades formativas (GA, pasantía, círculos de lectura).	/		/		/		

17	El director identifica buenas prácticas pedagógicas a partir de la observación y registro de evidencias.	/		/		/	
18	El director genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza.	/		/		/	
19	El director gestiona oportunidades de formación continua de los docentes para la mejora de su desempeño en función del logro de los marcos de aprendizaje.	/		/		/	
20	El director impulsa las iniciativas de los docentes relacionadas con innovaciones e investigaciones pedagógicas impulsando la implementación y observación de los mismos.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [✓]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellido y nombres del juez validador, Dr Mg: Dra. Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodóloga

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

05 de 10 del 2020

(Violeta Albornoz)  
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
 09748659

Firma del Experto Informante.



## Consentimiento informado



Lima, 15 de setiembre 2020

Señora  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente documento me dirijo a usted, a fin de saludarlo y a la vez dar respuesta a la referencia, en donde se encuentra desarrollando una investigación en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, por tal motivo, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa "Líderes" para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad, en mi calidad de sub director de la Institución Educativa N° 6050 "Juana Alarco de Dammert" del distrito de Miraflores.

Atentamente,



Santiago La Rosa González  
CPPE 068945





I.E Brisas de Villa

Lima, 15 de setiembre 2020



Señora  
LUIZA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa “Líderes” para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de sub directora del Nivel Inicial de la Institución Educativa N° 7076 “Las Brisas de Villa” del distrito de Chorrillos.

Atentamente,

  
  
Mg. Nia N. Ramirez Yzaguirre  
SUB DIRECTORA  
INICIAL



Lima, 03 de octubre 2020

**Señora**  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
**Presente.**

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa “Líderes” para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de sub directora de la Institución Educativa Arq. Fernando Belaunde Terry del distrito de Chorrillos.

Atentamente

Cristina Sánchez Garnelo  
Subdirectora  
DNI 08831231



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7086  
"LOS PRECURSORES" U.GEL. 07  
Calle José Gabriel Aguirre - 616 -  
Los Precurosos 81 800 01  
TELÉFONO 2822800

*"Año de la Universalización de la Salud"*

Lima, 15 de setiembre 2020

Señora:  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa "Líderes" para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona **AUTORIZA** dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa N° 7086 "Los Precurosos" del distrito de Santiago de Surco.

Atentamente,

  
  
M<sup>te.</sup> Elizabeth Mena Banares  
DIRECTORA



Lima, 15 de setiembre 2020

Señora  
LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa "Líderes" para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa N° 6049 "Ricardo Palma" del distrito de Surquillo.

Atentamente,

Mag. MARITZA ESPINOZA LIMAYLLA  
DIRECTORA GENERAL



**E.E. NACIONAL "TACNA"**  
Instituto Educativo de Barranco



Lima, 15 de setiembre 2020

**Señora**  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
**Presente.**

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa "Líderes" para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa N° 7047 "Tacna" del distrito de Barranco.

Atentamente,





**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL Nº 42**  
**ELIZABETH ESPEJO DE MARROQUIN**  
Mayor Arce de la Oliva Nº 225 - Urb. Aurora - Miraflores Telf. 4468565

**CARTA N°002-2020-DIEI 42/ UGEL07**

DE : DIRECCIÓN DE LA I.E.I. 42  
PARA : Luisa Adriana Fernández Collazos  
ASUNTO : Aplicación de un instrumento a la IEI para el desarrollo de investigación para estudios de Doctorado en Educación  
FECHA : 05/10/2020

---

Me dirijo a Usted saludándola cordialmente y al mismo tiempo felicitarla por los esfuerzos que realiza en la investigación relacionada a la Gestión curricular del “Líder” siendo necesario aplicar un instrumento en la escuela que dignamente dirijo y por lo cual me siento halagada el que la haya elegido y por eso se le dará las facilidades para su aplicación.

Cabe mencionar que al término de esta actividad sea compartida para la mejora de mi gestión como líder y fortalecimiento de mis capacidades.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

  
MERCEDES ESCOBAR VÁSQUEZ  
Directora  
I.E.I. Nº 42 “Elizabeth Espejo de Marroquin”



PERÚ  
Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación de  
Lima Metropolitana

Unidad de Gestión  
Educativa Local Nº  
01

I.E.I. Comunal San Juan  
de la Libertad



Lima, 15 de setiembre 2020

Señora  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
Instrumento para Investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa "Líderes" para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa Inicial "Comunal San Juan de la Libertad" del distrito de Chorrillos.

Atentamente,



Ivonne Dorothy Saavedra Sipión  
Directora  
I.E.I. Comunal San Juan de la Libertad



Institución Educativa Inicial  
**"JESÚS ES AMOR"**  
SANTIAGO DE SURCO – UGEL 07  
Calle Las Águilas s/n. Rodrigo Franco - Surco



## “Año de la Universalización de la Salud”

Santiago de Surco, 01 de octubre del 2020.

Señora  
LUIZA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa “Líderes” para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa Inicial “Jesús es Amor” del distrito de Santiago de Surco.

Atentamente



Mg. Laura Sánchez Silva  
DIRECTORA  
I.E.I. "JESUS ES AMOR"

MG. LAURA SANCHEZ SILVA  
DIRECTORA

*Calle Las Águilas s/n – Rodrigo Franco – Santiago de Surco. Tel. 954135520*





## Institución Educativa Inicial Municipal

“SANTA CRUZ”

RD. 4607-2003. USE 07  
Calle Mariano Melgar 247 Miraflores  
UGEL 07 – San Borja



Lima, 15 de setiembre 2020

### OFICIO Nº 52 – 2020 / I.E.I. MUNICIPAL SANTA CRUZ- Miraflores

Señora  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
Presente.

**ASUNTO: Autoriza aplicación de instrumento para  
investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa “Líderes” para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa Inicial Municipal “Santa Cruz” del distrito de Miraflores.

Atentamente,

  
  
ROXANA GUTIÉRREZ CEREPOS  
DIRECTORA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL MUNICIPAL  
SANTA CRUZ

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 07  
I.E. N° 6087 "P.M.G."  
Calle A, Mz E Lt. 9 VILLA LIBERTAD SURCO  
Teléf.: 4359206

Lima, 15 de setiembre 2020

OFICIO N° 064 -2020/I.E. N° 6087 – "P.M.G"

Señora  
LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa "Líderes" para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa N° 6087 "Pablo María Guzmán" del distrito de Santiago de Surco.

Atentamente,

  
  
ROSARA LARCEZQUIBATE  
DIRECTORA



Institución Educativa Inicial N° 06  
"Jugando para Crecer"  
Av. Angamos Oeste 443 – Pethit Thouars 5142  
Miraflores / 2414103 / 4443768  
UGEL N° 07 – San Borja

**“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”**

Miraflores 05 de octubre de 2020.

**OFICIO N° 028 - 2020 / I.E.I. N° 06 “Jugando para crecer”/ UGEL N° 07.**

Señora

**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**

Presente.

**ASUNTO: Autorización para la  
aplicación de instrumento para  
investigación doctoral.**

---

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa “Líderes” para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa Inicial “Jugando para Crecer” del distrito de Miraflores.

Atentamente,

KARINA VICKI OSPREGÓN  
Directora



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Lima, 15 de setiembre 2020

Señora  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
Presente.

**ASUNTO: Autorización para la aplicación de instrumento para investigación doctoral.**

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa “Líderes” para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de sub directora de la Institución Educativa N° 7068 “Abraham Roldán Poma” del distrito de Santiago de Surco.

Atentamente,

María Cristina Rodríguez La Torre  
DNI 06667031  
SUB DIRECTORA DE LA I.E 7068

Lima, 15 de setiembre 2020

Señora  
**LUISA ADRIANA FERNÁNDEZ COLLAZOS**  
Presente.


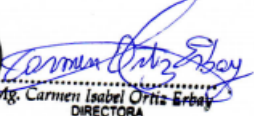
**ASUNTO: Autorización para la aplicación de  
instrumento para investigación doctoral.**

---

A través del presente se da respuesta a la carta mediante la cual usted, en calidad de alumna del Programa de Doctorado en Educación, solicita autorización para aplicar un instrumento, como parte de su investigación sobre el Programa “Líderes” para la Gestión Curricular.

Al respecto, mi persona AUTORIZA dicha actividad en mi calidad de directora de la Institución Educativa N° 7050 “Nicanor Rivera Cáceres” del distrito de Barranco.

Atentamente,

  
  
Mg. Carmen Isabel Orita Erbey  
DIRECTORA

## RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0031-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 5 de enero de 2021

### VISTO:

El expediente presentado por **Fernández Collazos Luisa Adriana** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020**; y

### CONSIDERANDO:

Que el(la) Maestro(a) **Fernández Collazos Luisa Adriana**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Doctora en Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Doctora está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

### SE RESUELVE:

**Art. 1°.- AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020** presentado por **Fernández Collazos Luisa Adriana**.

**Art. 2°.- DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente : Dr. Edwin Alberto Martínez López  
Secretario : Dra. Zoila Ayvar Bazán  
Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

**Art. 3°.- SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar : Posgrado  
Día : 11 de enero de 2021  
Hora : 9.00 p.m.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**



Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
Jefe  
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte





## DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL/ LA MAESTRO(A): **Fernández Collazos Luisa Adriana**

Para obtener el Grado Académico de **Doctora en Educación**, ha sustentado la tesis titulada:

**Programa "Líderes" para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020**

Fecha: 11 de enero de 2021

Hora: 9.00 p.m.

### JURADOS:

#### PRESIDENTE:

Dr. Edwin Alberto Martínez López

#### SECRETARIO:

Dra. Zoila Ayvar Bazán

#### VOCAL:

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

- Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

- 
- 

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- 
- 

**Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN EDUCACIÓN**

### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo, FERNANDEZ COLLAZOS LUISA ADRIANA identificado con DNI N° 07188479, (respectivamente) estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de DOCTORADO EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo ( ), no autorizo (X ) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Programa Líderes" para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

Por estar el proceso de publicación como artículo en revista científica

LIMA, 04 de Febrero del 2021

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
FERNANDEZ COLLAZOS LUISA ADRIANA <b>DNI:</b> 07188479 <b>ORCID</b> 0000-0003-0812-9485	Firmado digitalmente por: LAFERNANDEZC el 04-02- 2021 14:01:08

Código documento Trilce: INV - 0039968



Date: 12.07.2021

Dear **Luisa Fernández-Collazos, Luis Alberto Núñez-Lira, José Néstor Sánchez Morales, July Rivera-Zamudio**

After peer review process, the article titled “**Generating leaders for curriculum management in times of pandemic**” has been provisionally accepted for rapid publication in **International Journal of Early Childhood Special Education**.

International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE) is an online, open-access, scholarly, peer-reviewed journal offering scholarly articles on various issues of young children with special needs (0-8 age) and their families. The INT-JECSE publishes empirical research, literature reviews, theoretical articles, and book reviews in all aspects of Early Intervention (EI)/Early Childhood Special Education (ECSE). Studies from diverse methodologies, including experimental studies using group or single-subject designs, descriptive studies using observational or survey methodologies, case studies, and qualitative studies, are welcome. High technical quality in the design, implementation, and description, as well as importance to the field is required to be reviewed and published in the INT-JECSE.

Regards




Editor,

International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE)


# CORREO DEL DOCTOR CARLOS VENTURO PARA PUBLICACION RESTRINGIDA

**Publicación parcial de mi tesis doctoral LUISA FERNANDEZ COLLAZOS** Recibidos x

 **CARLOS OSWALDO VENTURO ORBEGOSO**  
para PAOLO, CARLOS, mí, FELIPE ▾ mar, 13 jul 0:22 (hace 5 días) ☆ ↶ ⋮

Estimado Dr. Cuya reciba mi cordial saludo.  
Traslado la solicitud de la estudiante LUISA FERNANDEZ COLLAZOS para publicación restringida de su tesis.  
Esta solicitud cuenta con la aprobación de mi despacho por las razones expuestas.

Atentamente

 **Dr. Carlos Venturo Orbegoso** | Jefe  
Escuela de Posgrado UCV Filial Lima | **Campus Lima Norte**  
Av. Alfredo Mendiola 6232. Los Olivos |

----- Forwarded message -----  
De: **Luisa Adriana Fernandez Collazos** <[luisaadrianaf@gmail.com](mailto:luisaadrianaf@gmail.com)>  
Date: lun, 12 jul 2021 a las 16:53  
Subject: Solicito publicación parcial de mi tesis doctoral  
To: CARLOS OSWALDO VENTURO ORBEGOSO <[cventuro@ucv.edu.pe](mailto:cventuro@ucv.edu.pe)>



## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Luis Alberto Núñez Lira, docente de la Escuela de posgrado/Programa académico Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, asesor del Trabajo de Investigación/Tesis titulada: Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020”, del autor Fernández Collazos, Luisa Adriana, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima, diciembre de 2020

Apellidos y Nombres del Asesor: Núñez Lira, Luis Alberto	
DNI 08012101	Firma 
ORCID <a href="https://orcid.org/0000-0003-3542-9117">https://orcid.org/0000-0003-3542-9117</a>	



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN

Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en  
instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-  
2020

AUTORA:  
Mgtr. Fernández Collazos, Luisa Adriana (ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0812-9485>)

ASESOR:  
Dr. Núñez Lira, Luis Alberto (ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3542-9117>)

Resumen de coincidencias

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2 %
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
4	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
8	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
9	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
10	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.ipm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Entregado a Tecsup Trabajo del estudiante	<1 %
13	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
14	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
15	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %



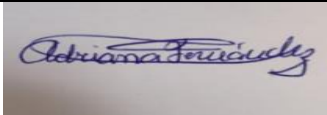
## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Luisa Adriana Fernández Collazos, egresada de la Facultad / Escuela de posgrado y Escuela Profesional/ Programa académico Doctorado en Educación de la Universidad César Vallejo Sede Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: Programa “Líderes” para la gestión curricular a distancia en instituciones educativas públicas del nivel inicial de la UGEL 07-2020 “ es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Autor Fernández Collazos Luisa Adriana	
DNI: 07188479	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0003-0812-9485">https://orcid.org/0000-0003-0812-9485</a>	