



Facultad de Educación

**PROGRAMACIÓN CURRICULAR Y COMPETENCIAS EN EL
ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA
UGEL 10 HUARAL -2018**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN EDUCACIÓN
PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO TECNOLÓGICO**

AUTOR:

Lic. Silvera Campos, Roberto

ASESOR:

Dr. Rojas Elera, Juan Julio

JURADOS

Dr. Arrieta Benouutt, Felipe

Dra. Obregón Alzamora, Norka Inés

Mg. Saavedra López, Juan José

LIMA, PERÚ

2019

RESUMEN

El presente trabajo denominado programación curricular y competencias en el área de educación para el trabajo en las instituciones del nivel secundaria de la UGEL N° 10 Huaral tiene como objetivo identificar que componentes promueve el currículo en la formación de competencias en el área de educación para el trabajo y que referentes productivos consideran los docentes en la formulación de módulos ocupacionales según especialidad ofertada.

La investigación es de tipo descriptivo el instrumento de recojo e información fue el cuestionario que se aplicó a una muestra de 15 docentes del área de educación para el trabajo del nivel secundaria de instituciones pertenecientes a la UGEL N° 10 Huaral.

Se concluye que los cambios y adaptaciones del currículo demandan tiempo de inversión a los docentes para readaptarse, asumirlos y llevarlos a la práctica. Mientras los docentes intentan comprender y manejar el currículo ya se están produciendo nuevos reajustes curriculares que desestabilizan los pequeños intentos de diversificación curricular en las instituciones educativas, frustrando algunos avances en el desarrollo e innovación del currículo por parte de los docentes, trayendo como consecuencia desánimo e inestabilidad.

La gestión del currículo en las instituciones educativas, es delegada en su mayor parte a los docentes, considerados como los implicados directamente en este proceso, sin un seguimiento y revisión de los productos obtenidos en este proceso, desconociendo hasta los procedimientos a seguir. Así mismo no se cuenta con referentes productivos, catálogos, guías para la formulación o propuestas de módulos ocupacionales por especialidad que permitan una mejor planificación curricular y el logro de competencias de manera más eficaz. Finalmente el equipamiento es una urgencia a ser implementada por el MINEDU y cumplir con un trámite burocrático de reconocimiento a los estudiantes con un diploma con mención en la especialidad desarrollada la cual está plasmada su otorgamiento en la ley general de educación N° 28044 y su reglamento.

Palabras clave: Programación curricular, competencias, área de educación para el trabajo.

ABSTRACT

This work called programming curriculum and competencies in the area of education for work in institutions the level high school the UGEL N ° 10 Huaral aims to identify that component promotes the curriculum in the training of competencies in the area of education for work and that concerning productive consider teachers in the formulation of occupational modules according to specialty offered.

The research is descriptive instrument of transfer and information was the questionnaire applied to a sample of 15 teachers of secondary education for work level of institutions belonging to the UGEL N ° 10-Huaral.

It is concluded that changes and adjustments to the curriculum require teachers investment time to readjust, take them and put them into practice while teachers try to understand and manage the curriculum as new adjustments are taking place curriculum that they destabilize small attempts to curricular diversification in educational institutions, frustrating some progress in the development and innovation of the curriculum by teachers, bringing as a result discouragement and instability.

The curriculum at educational institutions management, is delegated largely to teachers, considered as those involved directly in this process, without a monitoring and review of the products obtained in this process, ignoring even the procedures to be followed. Likewise there is regarding production, catalogues, guides for the formulation or proposals of occupational specialty modules that allow a better curriculum planning and the achievement of competencies for a more efficient finally the equipment is an urgency to be implemented by the MINEDU and comply with a bureaucratic formality of recognition to students with a diploma with mention in the specialty developed which is embodied granting education no. 28044 general law and its regulations.

Key words: Programming curriculum, competencies, education for work area.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula o Portada	i
Resumen	ii
Abstract	iii
Índice	4
CAPITULO I: INTRODUCCION	5
1.1 Descripción del problema	6
1.2 Antecedentes	8
1.3 Objetivos	10
1.4 Justificación de la investigación	10
1.5 Impactos esperados del trabajo académico	11
CAPITULO II: METODOLOGIA	12
2.1 Tipo de investigación	13
2.2 Población y muestra	13
2.3 Instrumento de recolección de datos	14
CAPITULO III: RESULTADOS	16
3.1. Validación y confiabilidad del instrumento	17
3.2 Presentación de resultados	18
3.3 Discusión	45
CAPITULO IV: CONCLUSIONES	50
CAPITULO V: RECOMENDACIONES	55
CAPITULO VI: REFERENCIAS	58
CAPITULO VII: ANEXOS	60
• Instrumento	
• Fotos	

CAPITULO I
INTRODUCCION

1.1 Descripción del Problema

El sistema educativo peruano a través de los diseños curriculares nacionales ha tenido como principio la formación integral del educando y la preparación para el trabajo a través de la asignatura de formación laboral hoy en el currículo nacional área de educación para el trabajo las mismas que se han venido desarrollando de manera poco eficiente por los docentes del área en mención estos profesionales de la educación han tenido que formular su programación curricular y módulos según su especialidad y por cuenta propia sin una guía específica o programaciones modulares propuestas por especialidad si tomamos como referencia el DCN 2005 todas las áreas del plan de estudios proponían competencias capacidades contenidos y actitudes por grado las mismas que podían diversificarse de acuerdo al contexto de la escuela y necesidades de los estudiantes sin embargo el área de educación para el trabajo se proponía desarrollar proyectos durante el 1° y 2° VI ciclo y para el VII Ciclo indicaba desarrollar la especialidad ocupacional a través de la formulación o programación de módulos ocupacionales según especialidad lo cual significaba que el docente tenía que formular sus módulos ocupacionales según su experiencia y conocimiento generando un desorden al momento de realizar la programación y en la mayoría de los casos el docente no había recibido una formación en la formulación de módulos ocupacionales en el área salvo capacitaciones de forma general esto significaba no tener competencias y capacidades claras existiendo desniveles en el logro de las competencias ocupacionales teniendo en cuenta que existe colegios con variante técnica y formación humanística donde la diferencia de carga horaria es favorable en los colegios técnicos pero poco eficiente en su ejecución curricular y otras causas como la carencia de equipamiento e infraestructura de los talleres del área de EPT en sus diferentes especialidades; sin embargo muchos de los estudiantes al egresar de la secundaria habían adquirido habilidades para insertarse en

el mercado laboral o continuar estudios de formación técnica en un CETPRO o Técnica profesional en un Instituto superior tecnológico o la Universidad pero tenían una limitación ya que las competencias capacidades ocupacionales no eran reconocidas mediante un certificado ocupacional o diploma con mención en la especialidad ocupacional por parte de la institución educativa.

La ley general de educación tiene como principios la formación integral y la preparación para el trabajo las misma que deben ser reconocidas mediante un diploma con mención en la especialidad ocupacional al egresar el estudiante del nivel secundaria; nunca se reconoció el logro de estas competencias ocupacionales a pesar de estar en la ley generando o restando oportunidades para el estudiante y su inserción al mercado laboral o continuidad de estudios técnicos o profesionales.

En el 2009 se aprobó el DCN en proceso de articulación la cual permitiría que los tres niveles de enseñanza inicial, primaria y secundaria estén articulados el enfoque para el área de educación para el trabajo trabaja con tres competencias gestión de procesos, ejecución de procesos y comprensión y aplicación de tecnologías de forma transversal durante los 5 grados de enseñanza en el nivel secundaria y en el VII ciclo se proponía la formación modular quedando solo indicado en el diseño para que los mismos maestros formulen sus módulos en función de las especialidades ocupacionales que brinda la institución educativa a la que pertenecen situación que implicaba que había un desorden de las capacidades a lograr e indicadores de logro ya que cada docente de acuerdo a su experiencia y/o conocimiento lo formulaba no existía lineamientos o propuestas de módulos por especialidad que permita tener un estándar de logro de las capacidades ocupacionales en el área de EPT y en el peor de los casos los docentes no contaban con una programación modular que permita la efectividad del trabajo pedagógico.

Con la finalidad de articular la oferta de formación a las demandas del sector productivo se tomó como referente el catálogo nacional de títulos y certificaciones para el Perú el 2003 el cual contaba con 120 familias profesionales y módulos propuestos que podrían seleccionar la institución según equipamiento e infraestructura pero no se implementó adecuadamente por carencia de capacitación en la formulación de módulos, y la carencia de equipamiento adecuado en la mayoría de las escuelas públicas.

La certificación de las especialidades ocupacionales a pesar de estar plasmadas en la ley general de educación 28044 y su reglamento no fueron implementadas para el área de educación para el trabajo en beneficio de los estudiantes que egresaban de la secundaria situación que se da hasta la actualidad con la implementación del nuevo currículo nacional.

1.2 Antecedentes

Antecedentes a nivel internacional

Sánchez L. 2010 en su tesis formación para el trabajo y desarrollo humano concluye que la Norma de Competencia Laboral sobre las que se diseñan los módulos en los programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano, tienen vigencia. Eso supone que de acuerdo a cómo evolucionan las necesidades y desafíos tanto globales como particulares de un sector por ejemplo y aún de una organización, se pueden actualizar los elementos de competencia, sus criterios de desempeño, saberes requeridos en términos de conocimientos y comprensiones, rangos de aplicación y evidencias del desempeño.

Meléndez M 2008 en su investigación la planificación curricular en el aula un modelo de enseñanza por competencias concluye en cuanto al diagnóstico la actual planificación curricular presenta debilidades que requieren ser corregidas así lo evidencian las diferentes dimensiones e

indicadores valorados a través de la encuesta aplicada a los docentes objeto de estudio determinándose entre otros factores que no se promueve la calidad en los aprendizajes al no elevar la motivación del individuo ni facilitar la transferencia de aprendizaje a situaciones presentes en los puestos de trabajo lo expuesto plantea la urgente necesidad de transformar el actual sistema de planificación curricular a fin de mejorar la calidad de los procesos y resultados de las actividades desarrolladas en las aulas, talleres y laboratorios de las escuelas técnicas robinsonianas del municipio de Iribarren, para lo que se propone movilizarse hacia un régimen de planificación bajo el enfoque de competencias la población consistió en 30 docentes que fueron trabajados en su totalidad que administran asignaturas eminentemente practicas aplicando como instrumento un cuestionario.

Antecedentes a nivel nacional

Socorro E. 2005 en su tesis Los docentes en el proceso de gestión de un currículo por competencias concluye que los cambios y adaptación del currículo demandan tiempo de inversión a los docentes para readaptarse, asumirlos y llevarlos a la práctica mientras los docentes intentan comprender y manejar el currículo ya se están produciendo nuevos reajustes curriculares que desestabilizan los pequeños intentos de diversificación curricular en las instituciones educativas, frustrando algunos avances en el desarrollo e innovación del currículo por parte de los docentes, trayendo como consecuencia desanimo e inestabilidad.

Ramírez A. 2012 en su investigación la enseñanza en la educación media técnica en la que se realizó un estudio de las escuelas técnicas de Venezuela indica que los programas que utilizan los docentes en la educación técnica son elaborados por ellos mismos, no siguen una pauta fija detallada, sino que los adecuan y contextualizan en función de las necesidades de los alumnos, las regiones y las demandas tecnológicas productos de los cambios de la ciencia y tecnología siendo

la tendencia de la educación técnica el diseño de propuestas curriculares bajo el enfoque de competencia.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar que componentes promueve el currículo en la formación de competencias en el área de educación para el trabajo en las instituciones educativas del nivel secundaria de la UGEL 10 Huaral.

1.3.2 Objetivos Específicos

Reconocer como se organiza la programación curricular anual para el logro de competencias en la especialidad ocupacional de contabilidad en las instituciones educativas del nivel secundaria de la UGEL N° 10 Huaral.

Describir que referente productivo considera la programación curricular para el logro de competencias en el área de educación para el trabajo en las instituciones educativas del nivel secundaria de la UGEL N° 10 Huaral.

1.4 Justificación

En los últimos años nuestro sistema educativo ha tenido cambios curriculares desde el diseño curricular de educación básica del 2005, la implementación de las rutas de aprendizaje y actualmente el currículo nacional aprobado el 2016 el cual viene implementándose progresivamente y existiendo todavía a la fecha para el caso del área de educación para el trabajo la vigencia del DCN 2005 hecho que ha permitido que muchos docentes tienen dificultades para su implementación por los cambios constantes en sus denominaciones y el trabajo en paralelo con dos diseños curriculares por otro lado el área de

educación para el trabajo además del currículo nacional, los docentes deben tomar otros instrumentos para formular sus módulos de especialidad ocupacional que se encuentran desactualizados en ese sentido el presente trabajo de investigación nos permitirá describir la situación del área de educación para el trabajo en el currículo nacional, los documentos técnicos pedagógicos y de gestión curricular que permitirán realizar una planificación curricular de las competencias y módulos de la especialidad ocupacional de la formación para el trabajo en los estudiantes del nivel secundaria de la educación básica. Así mismo responde a la necesidad de actualizar los referentes productivos o instrumentos que permitan ordenar y actualizar las especialidades y opciones ocupacionales en nuestro territorio nacional ya que la oferta formativa no ha ido acorde al avance tecnológico, las exigencias del mercado, la necesidad de adquirir diversas capacidades y habilidades y a las necesidades de nuevos empleos o mano de obra no existiendo a la fecha un instrumento que permita actualizar la oferta formativa a través de un catálogo actualizado y articulado con la empresa o el sector productivo, a esto se suma que la inversión en equipamiento de talleres es casi nula sobre todo en la educación básica.

1.5 Impactos esperados del trabajo académico

El presente trabajo promoverá la formación de comunidades de aprendizaje que permita a los docentes tener una programación curricular modular del área de educación para el trabajo contextualizada a las necesidades del mercado laboral creando mejores oportunidades en los estudiantes que egresan de la secundaria. Así mismo se espera generar una propuesta de módulos ocupacionales por especialidad con participación de la empresa y el sector educación que permita un mejor orden y posibilidad de convalidación de módulos con la educación superior tecnológica y la actualización docente por especialidad y equipamiento acorde de las exigencias de formación y trabajo.

CAPÍTULO II
METODOLOGIA

2.1 Tipo de Investigación

El estudio se enmarcó dentro de una investigación de carácter descriptivo. A tal efecto, Danhke (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003), señala que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 117). En definitiva permiten medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base en la realidad del escenario planteado. Para Tamayo (1998) la investigación descriptiva: “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos.

2.2 Población y Muestra

Población

Representa todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, es decir, la suma total de las unidades que se van a estudiar, las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación. Arias (1999), señala que “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98). Para el desarrollo de esta investigación, se necesitó realizar un estudio de la población de la institución, para poder saber cómo aplicar la propuesta y como afectaba y beneficiaba a cada integrante de la misma. Por consiguiente, la población de la presente investigación estuvo integrada por un grupo de cinco (35) personas, en efecto se dividen en (30) docentes de EPT y (05) jefes de taller, quienes están ligadas directamente en la problemática de estudio.

Muestra

Es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo. Para Balestrini (1997), La muestra “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138). Para Hurtado (1998), consiste: “en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados”. (p.77).

La muestra es constituida por: 15 docentes del área de educación para el trabajo del nivel secundaria pertenecientes a las Instituciones educativas de la UGEL N° 10 Huaral.

2.3 Instrumentos de recolección de datos

Arias (2006), conceptualiza la técnica de recolección de datos **como el procedimiento o forma particular de obtener datos o información** (p.67).

Recomienda que: “Es importante seleccionar las técnicas de recolección de datos pertinentes que medirán las variables ya que las mismas responderán a la interrogante efectuada en la investigación”.

El cuestionario

El cuestionario es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que para registrar la información solicitada a los mismos sujetos esta tiene lugar de una manera menos profunda e impersonal que el “cara a cara” de la entrevista. La finalidad del cuestionario es obtener, de manera

sistemática y ordenada, información acerca de la población con la que se trabaja, sobre las variables objetos de la investigación o evaluación García (2003) (p. 2.). Fox (1981) considera que al utilizar esta técnica, el evaluador y el investigador , tienen que considerar dos caminos metodológicos: Estar plenamente convencidos de que las preguntas se pueden formular con la claridad suficiente para que funcionen en la interacción personal que supone el cuestionario y dar todos los pasos posibles para maximizar la probabilidad de que el sujeto conteste y devuelva las preguntas. Los datos que se pueden obtener con un cuestionario pertenecen a categorías como hechos, opiniones, actitudes y motivaciones y cogniciones.

CAPITULO III
RESULTADOS

3.1. Validación y confiabilidad de los instrumentos

Se entiende por validez de un instrumento la determinación de la capacidad del instrumento para medir lo que pretende medir y que no mida otra cosa. Un sistema habitual es recurrir al juicio de expertos para determinar el grado de validez del instrumento.

EXPERTOS	Programación Curricular y Competencias
	Valoración
1.Experto N°1	92%
2.Experto N°2	90%
3.Experto N°3	93%
PROMEDIO DE VALORACIÓN	91.666%

Tabla 1: Listado de Programación Curricular y Competencias

Fuente; Elaboración propia

Se estableció la validez del instrumento mediante el sistema de juicio de expertos.

Por otro lado, la confiabilidad, según Kerlinger (2002) es:

“El grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. (p. 95).

Un sistema habitualmente aceptado para verificar la confiabilidad de un instrumento es el Coeficiente Alpha de Cronbach cuyo valor oscila entre 0 y 1. Mientras más se acerque el 1 más confiables es el instrumento:

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,940	20

a.

El cuestionario es altamente confiable

Tabla 2: Estadístico Alpha de Cronbach

Fuente; Elaboración propia

3.2. Presentación de resultados

3.2.1. Características de la muestra

a) Distribución de la muestra según género

La distribución de la muestra según género puede apreciarse en la siguiente figura:

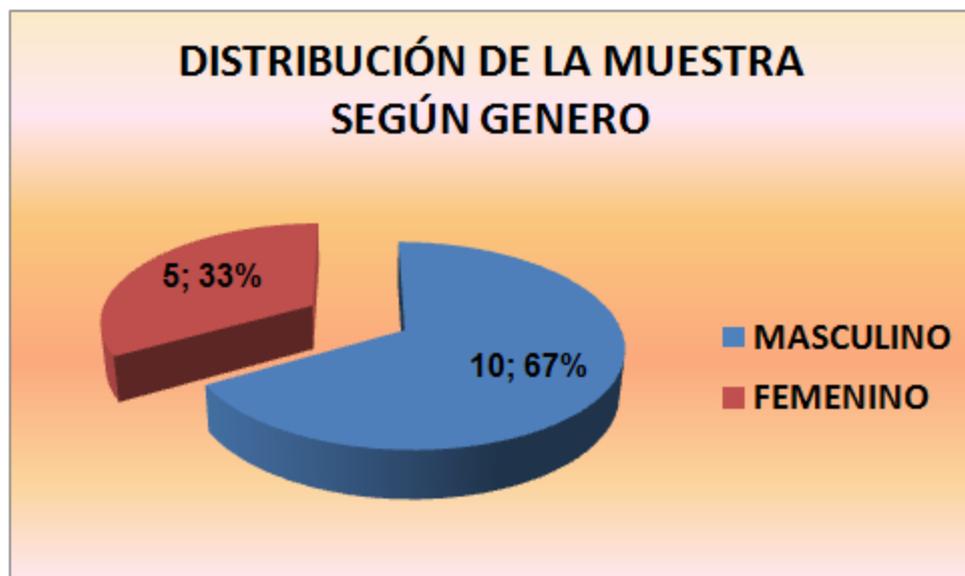


Figura 1: Distribución de la muestra según género.

Fuente; Elaboración propia

La proporción de hombres (67%) supera largamente a la de mujeres (33%).

b) Distribución de la muestra según edad

La distribución de la muestra según edad puede apreciarse en la siguiente figura:

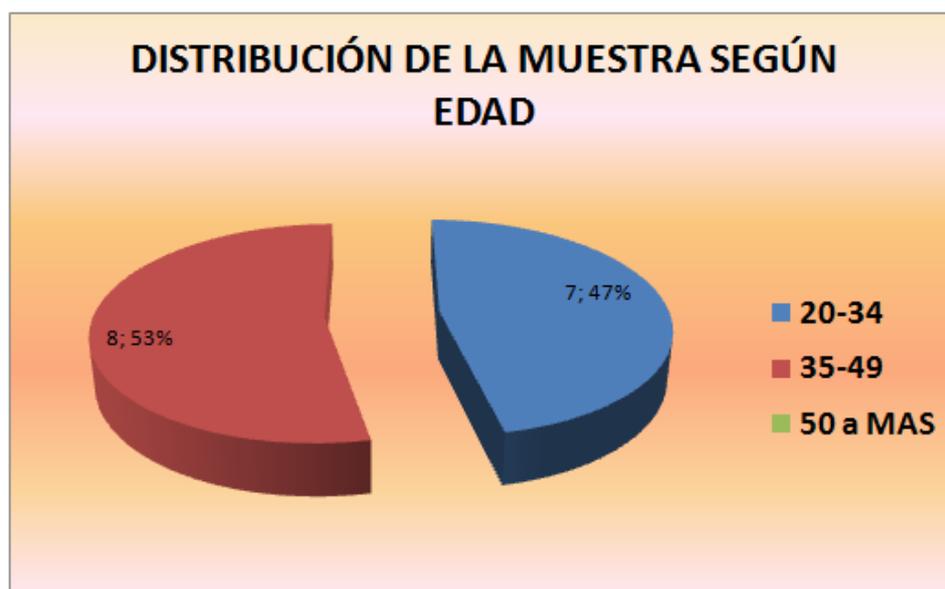


Figura 2: Distribución de la muestra según edad.

Fuente; Elaboración propia

La muestra se distribuye proporcionalmente entre los 20 – 34 años y los 35 – 49 años. No se encontró docentes de más de 50 años.

c) Distribución de la muestra según nivel educativo del docente

La distribución de la muestra según nivel educativo del docente puede apreciarse en la siguiente figura:

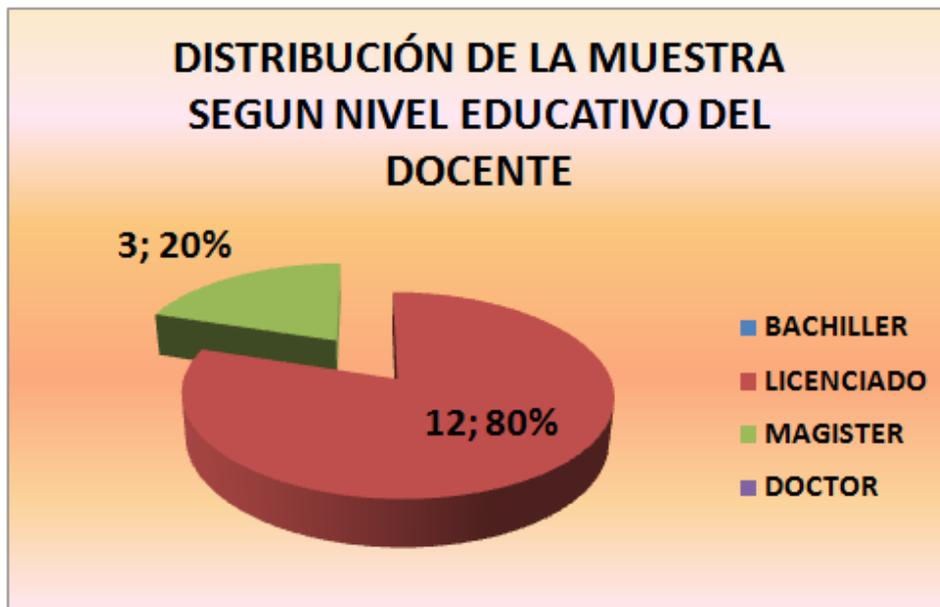


Figura 3: Distribución de la muestra según nivel educativo del docente.

Fuente; Elaboración propia

La muestra se distribuye proporcionalmente entre Licenciado (80%) y Magister (20%).

d) Distribución de la muestra según condición laboral del docente

La distribución de la muestra según **condición laboral** del docente puede apreciarse en la siguiente figura:

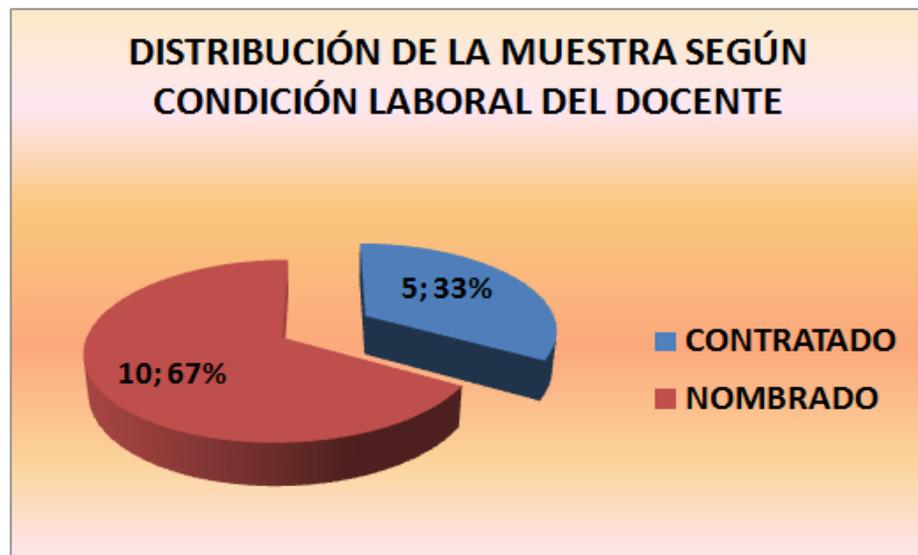


Figura 4: Distribución de la muestra según condición laboral del docente.

Fuente; Elaboración propia

La muestra se distribuye proporcionalmente entre Contratado (33%) y Nombrado (67%).

e) Distribución de la muestra según tiempo de servicio del docente

La distribución de la muestra según tiempo de servicio del docente puede apreciarse en la siguiente figura:

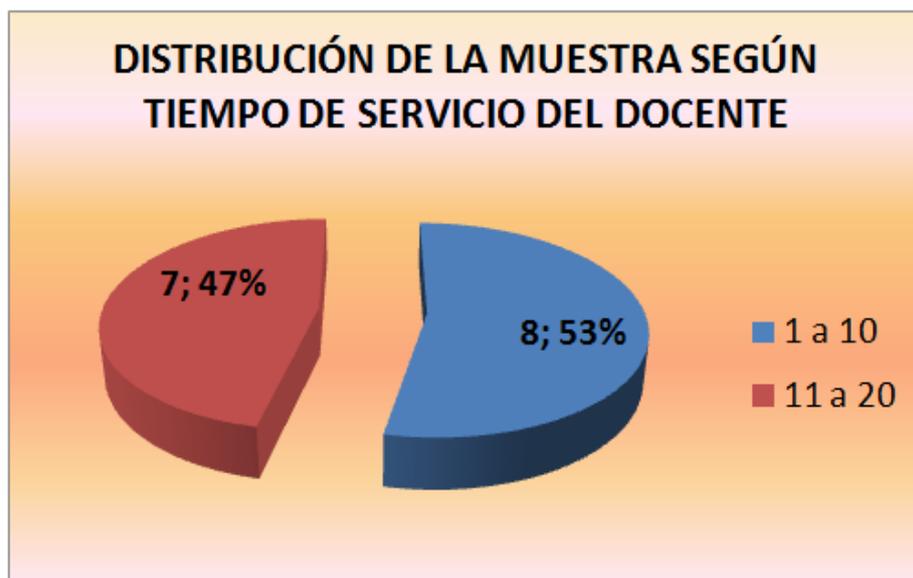


Figura 5: Distribución de la muestra según tiempo de servicio del docente.

Fuente; Elaboración propia

La muestra se distribuye proporcionalmente entre 1 – 10 años (53%) y 11 – 20 años (47%).

f) Distribución de la muestra según cargo que desempeña el docente

La distribución de la muestra según cargo que desempeña el docente puede apreciarse en la siguiente figura:

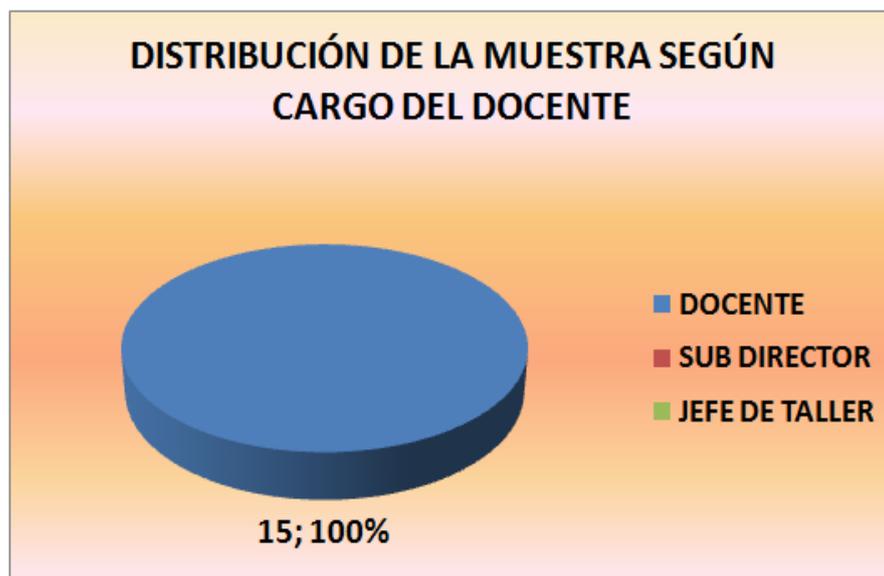


Figura 6: Distribución de la muestra según cargo del docente.

Fuente; Elaboración propia

La muestra en su totalidad presenta cargo de docente.

La aplicación del instrumento (Cuestionario) arrojó los siguientes resultados, los cuales pueden apreciarse en la siguiente tabla:

PREGUNTA	NADA	POCO	MUCHO	DEL TODO
1. Análisis juiciosamente el currículo nacional, regional y el de su institución educativa y mapas de progreso del área curricular de EPT.		14		1
2. Identifico cuales son los elementos de la programación curricular anual		4	8	3
3. Comprendo la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje		13	2	
4. Organizo secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitan el desarrollo de las competencias y capacidades		6	9	
5. Realiza la programación de módulos de la especialidad ocupacional a dictar a partir del VII ciclo	4	9	2	
6. Se adapta fácilmente a los cambios curriculares planteados por el MINEDU.	1	12	2	
7. Se elabora de forma participativa y colegiada la programación curricular y unidad didáctica.		13	2	
8. Considera que existe algún referente productivo para la formulación de módulos de la especialidad ocupacional.	1	13	1	
9. Considera que el catálogo nacional de títulos y certificaciones es un instrumento actualizado	3	12		
10. Existe una guía para formular módulos bajo la metodología del análisis funcional en la especialidad ocupacional de contabilidad.	14	1		
11. Considera que el currículo nacional precisa las competencias de especialidad ocupacional en el área de educación para el trabajo	3	12		
12. El propósito del área de EPT es favorecer el acceso de los estudiantes de la educación superior o al mundo laboral a través de un empleo dependiente, independiente o autogenerado.			4	11
13. Considera que una sola competencia gestiona proyectos de emprendimiento económico o social planteada en el currículo nacional permitirá el desarrollo de competencias laborales.		12	3	
14. Comprende la combinación de las capacidades del área de EPT para el logro de las competencias.	1	12	2	
15. Maneja conocimientos y estrategias para desarrollar las capacidades: Crea propuestas de valor, aplica habilidades técnicas, trabaja cooperativamente para lograr objetivos y metas y evalúa los resultados del proyecto de emprendimiento		14		1
16.- Recibe capacitación oportuna y eficaz en la implementación del currículo nacional en el nivel secundaria y área de EPT.	8	7		
17.- Recibe capacitación o actualización en la formulación de módulos ocupacionales bajo una metodología específica de acuerdo a su especialidad	5	7	2	1
18. Considera que el equipamiento de los talleres de EPT son suficientes para el desarrollo de las competencias planteadas en la especialidad ocupacional.	4	8	2	1
19. Los estudiantes son reconocidos con un certificado o diploma en la especialidad ocupacional a nombre del MINEDU de acuerdo a los módulos desarrollados.	15			
20.- Considera de mucha trascendencia que los estudiantes al egresar de la secundaria sean reconocidos con un diploma en la especialidad ocupacional dentro del área de educación para el trabajo.			4	11

TABLA 3

RESPUESTAS DE LA MUESTRA AL CUESTIONARIO

Fuente: Tabulación del cuestionario. Elaboración propia.

A continuación apreciaremos los resultados ítem por ítem del cuestionario:

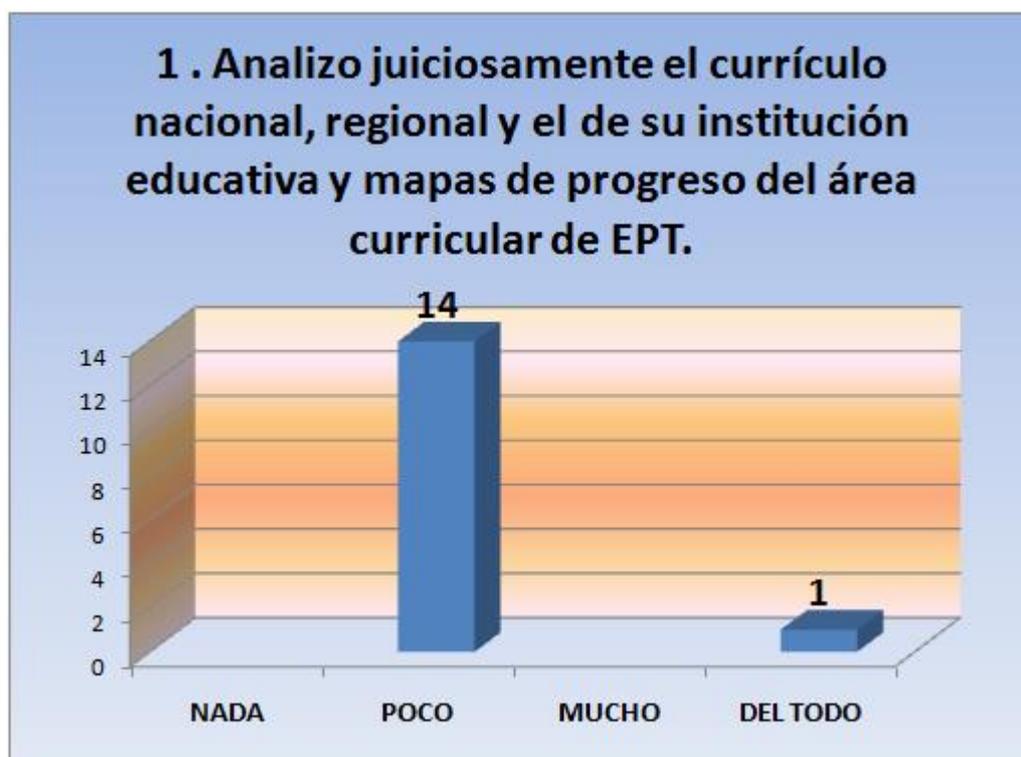


Figura 7: Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional y el de su institución educativa y mapas de progreso del área curricular de EPT.

Fuente; Elaboración propia

Se aprecia que el 93% de la muestra no analiza juiciosamente el currículo nacional, regional y el de su institución educativa y mapas de progreso del área curricular de EPT. Esta situación es grave y amerita una intervención recuperativa.



Figura 8: Identifica cuales son los elementos de la programación curricular anual.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 73% de la muestra Identifica cuales son los elementos de la programación curricular anual. Esta situación debe ser promovida y reforzada mediante charlas y talleres.

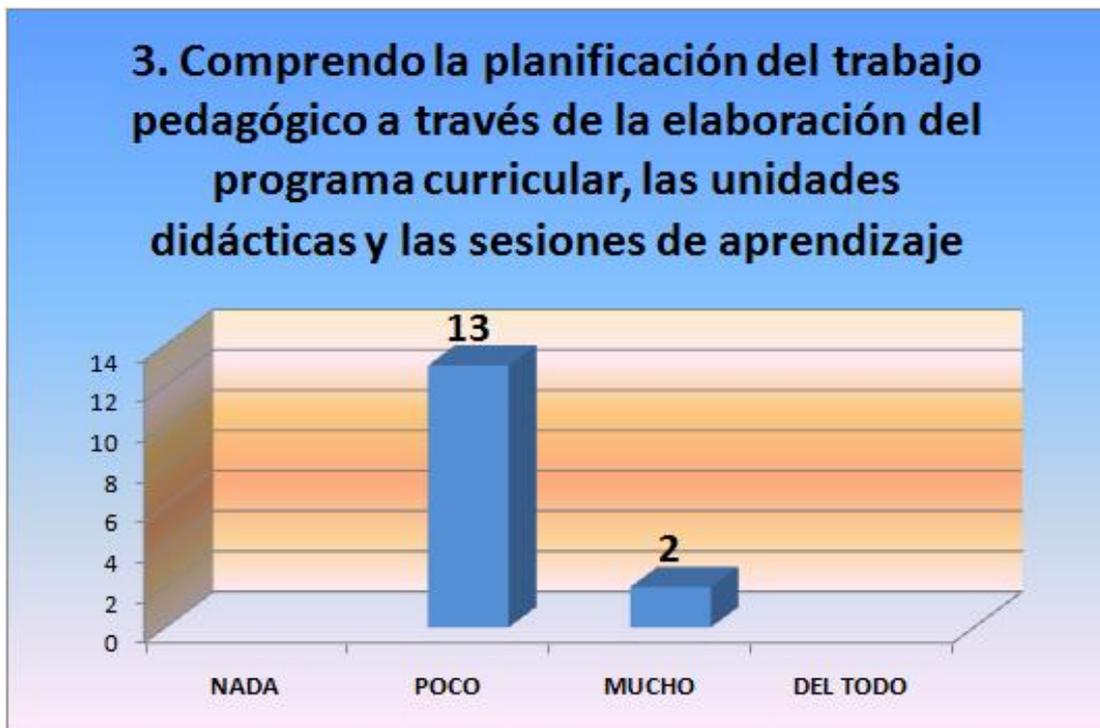


Figura9: Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 86% de la muestra no comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Esta situación debe ser promovida y reforzada mediante charlas y talleres.



Figura 10: Organizo secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitan el desarrollo de las competencias y capacidades

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 60% de la muestra organiza muy poco de manera secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitan el desarrollo de las competencias y capacidades. Esta situación debe ser mejorada mediante cursos de actualización pedagógica.



Figura 11: Realiza la programación de módulos de la especialidad ocupacional a dictar a partir del VII ciclo

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 86% de la muestra no realiza o realiza muy poco la programación de módulos de la especialidad ocupacional a dictar a partir del VII ciclo. Esta situación debe ser corregida mediante cursos de programación modular por especialidad y actualización pedagógica.

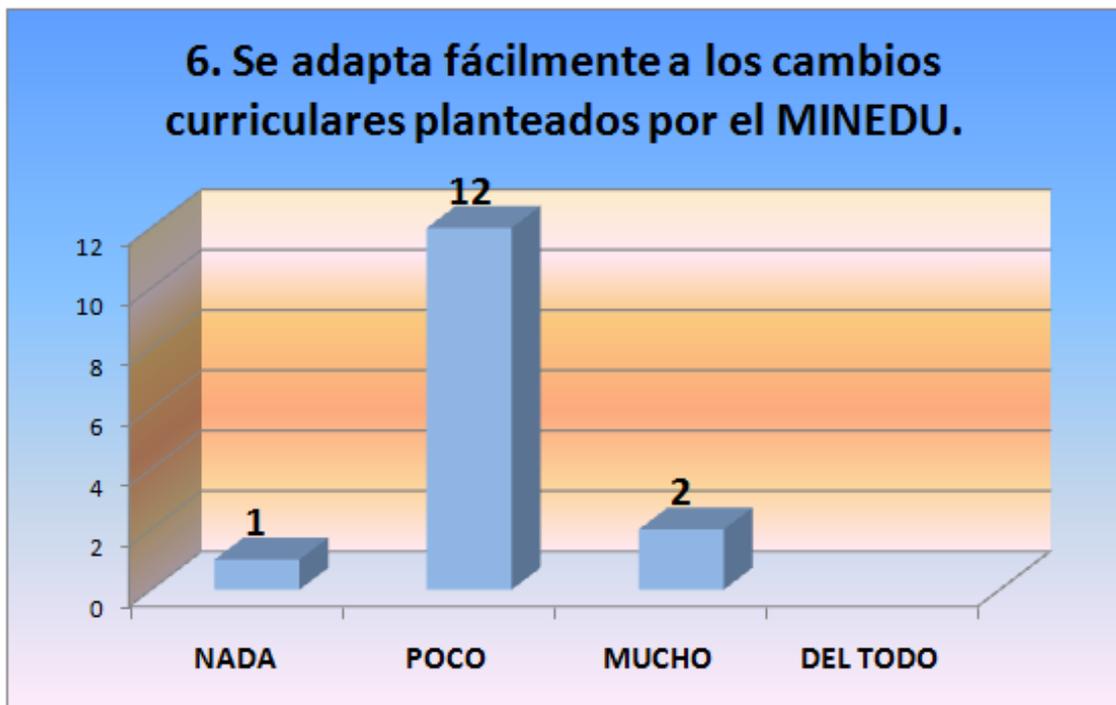


Figura 12: Se adapta fácilmente a los cambios curriculares planteados por el MINEDU.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 86% de la muestra no se adapta fácilmente a los cambios curriculares planteados por el MINEDU. Esta situación debe ser corregida mediante cursos y prácticas de actualización pedagógica.

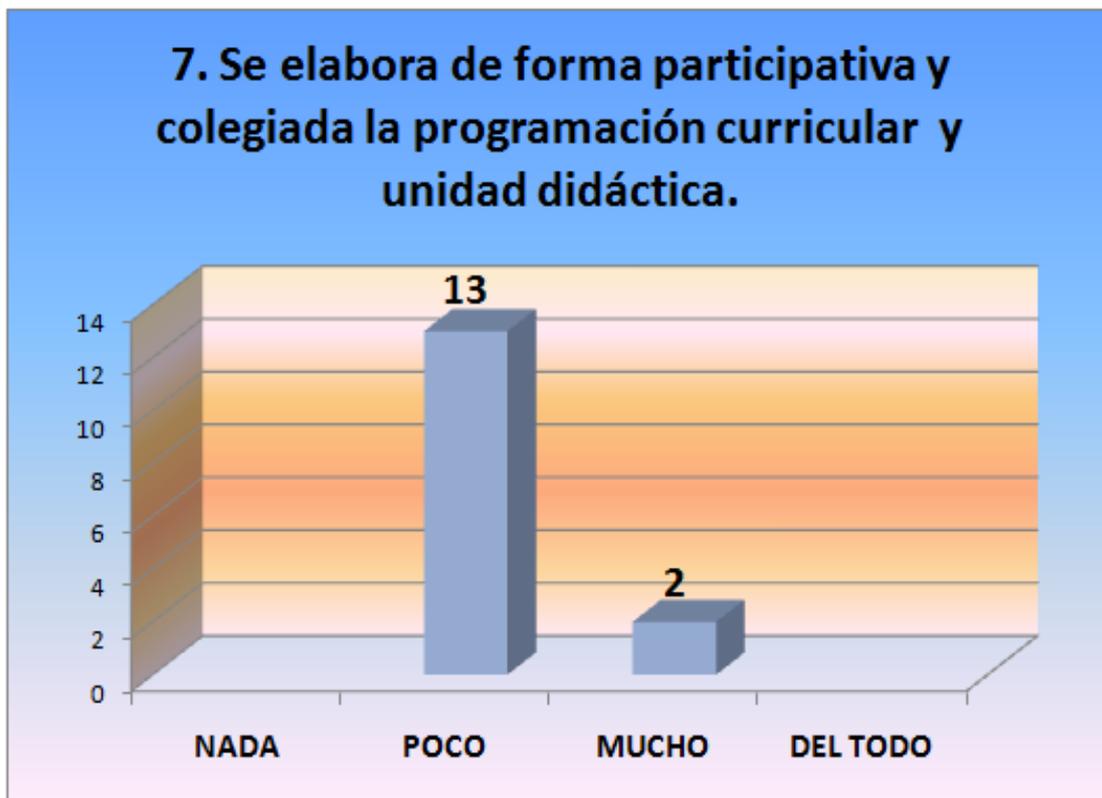


Figura 13. Se elabora de forma participativa y colegiada la programación curricular y unidad didáctica.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 86% de la muestra no elabora de forma participativa y colegiada la programación curricular y unidad didáctica. Esta situación debe ser corregida mediante cursos de motivación y trabajo en equipo.



Figura 14. Considera que existe algún referente productivo para la formulación de módulos de la especialidad ocupacional.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 93% de la muestra considera que existe algún referente productivo para la formulación de módulos de la especialidad ocupacional. Esta situación es grave y debe ser corregida por las autoridades educativas coordinando con las unidades productivas del caso.



Figura 15. Considera que el catálogo nacional de títulos y certificaciones es un instrumento actualizado

Fuente; Elaboración propia

Se aprecia que el 100% de la muestra considera que el catálogo nacional de títulos y certificaciones no es un instrumento actualizado. Esta situación es muy grave y debe ser subsanado de inmediato corregida por las autoridades educativas coordinando con las unidades productivas del caso.



Figura 16. Existe una guía para formular módulos bajo la metodología del análisis funcional en la especialidad ocupacional de contabilidad.

Fuente; Elaboración propia

Se aprecia que el 100% de la muestra considera que no existe una guía para formular módulos bajo la metodología del análisis funcional en la especialidad ocupacional de contabilidad. Esta situación es muy grave y debe ser subsanado de inmediato corregida por las autoridades educativas actualizando las guías mediante el análisis funcional de la especialidad.

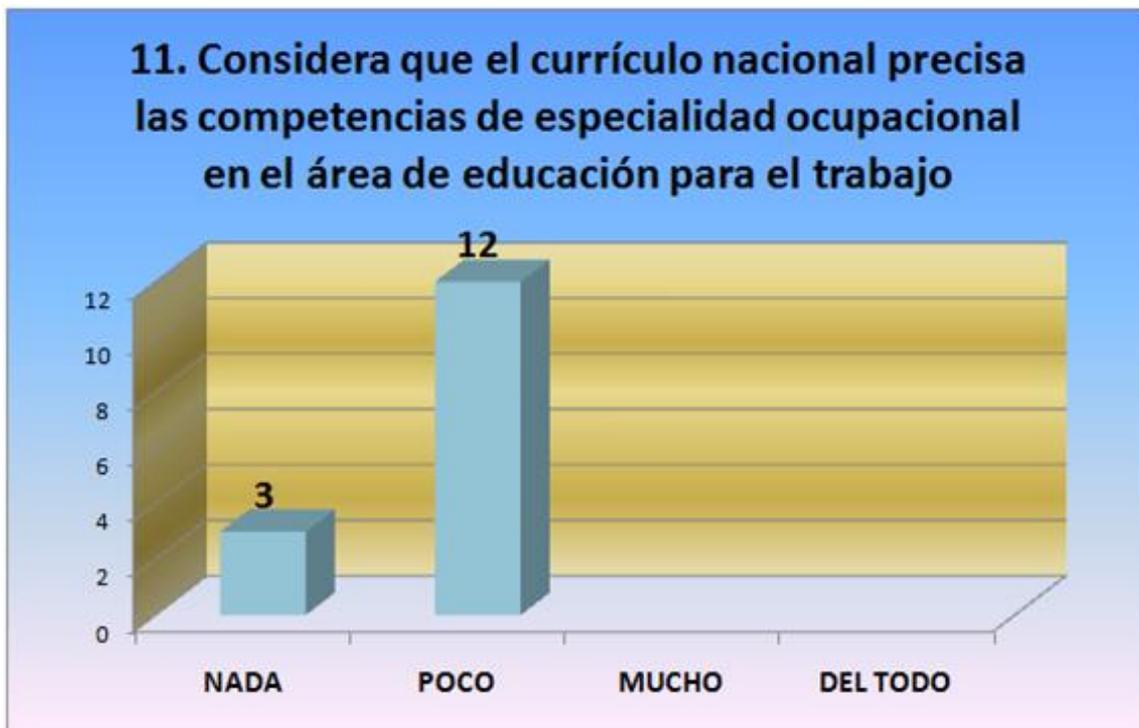


Figura 17. Considera que el currículo nacional el currículo nacional precisa las competencias de especialidad ocupacional en el área de educación para el trabajo

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 100% de la muestra considera que nada o poco el currículo nacional precisa las competencias de especialidad ocupacional en el área de educación para el trabajo. Esta situación es muy grave y debe ser subsanado de inmediato corregida por las autoridades educativas actualizando el currículum nacional para que precise las competencias de especialidad ocupacional en el área de educación para el trabajo.

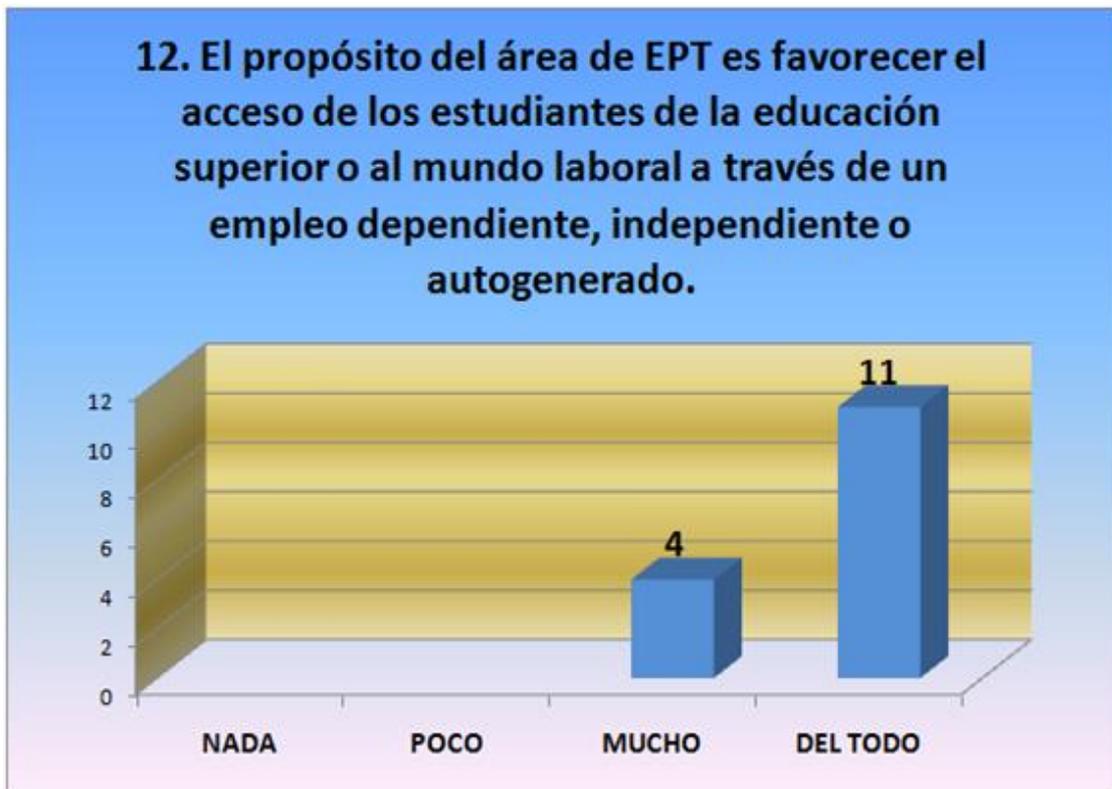


Figura 18. El propósito del área de EPT es favorecer el acceso de los estudiantes de la educación superior o al mundo laboral a través de un empleo dependiente, independiente o autogenerado.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 100% de la muestra evidencia su acuerdo acerca de que el propósito del área de EPT es favorecer el acceso de los estudiantes de la educación superior o al mundo laboral a través de un empleo dependiente, independiente o autogenerado.



Figura 19. Considera que una sola competencia gestiona proyectos de emprendimiento económico o social planteada en el currículo nacional permitirá el desarrollo de competencias laborales.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 80% de la muestra considera que es muy poco que una sola competencia gestione proyectos de emprendimiento económico o social planteada en el currículo nacional. Esta situación es delicada porque limita el desarrollo eficiente de competencias laborales. El currículum nacional debe ampliarse y actualizarse lo cual es responsabilidad del MINEDU.



Figura 20. Comprende la combinación de las capacidades del área de EPT para el logro de las competencias.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 80% de la muestra comprende poco la combinación de las capacidades del área de EPT para el logro de las competencias. En este sentido se requiere mayor difusión por parte de las autoridades educativas respecto del sustento teórico y práctico del curriculum y la programación educativa.



Figura 21. Maneja conocimientos y estrategias para desarrollar las capacidades: Crea propuestas de valor, aplica habilidades técnicas, trabaja cooperativamente para lograr objetivos y metas y evalúa los resultados del proyecto de emprendimiento

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 93% de la muestra no maneja conocimientos y estrategias para desarrollar las capacidades. Ni crea propuestas de valor, aplica habilidades técnicas, trabaja cooperativamente para lograr objetivos y metas y evalúa los resultados del proyecto de emprendimiento. En este sentido hay que estimular la creatividad y el trabajo en equipo de los docentes mediante talleres y conferencias, incluso utilizando cursos de especialización.

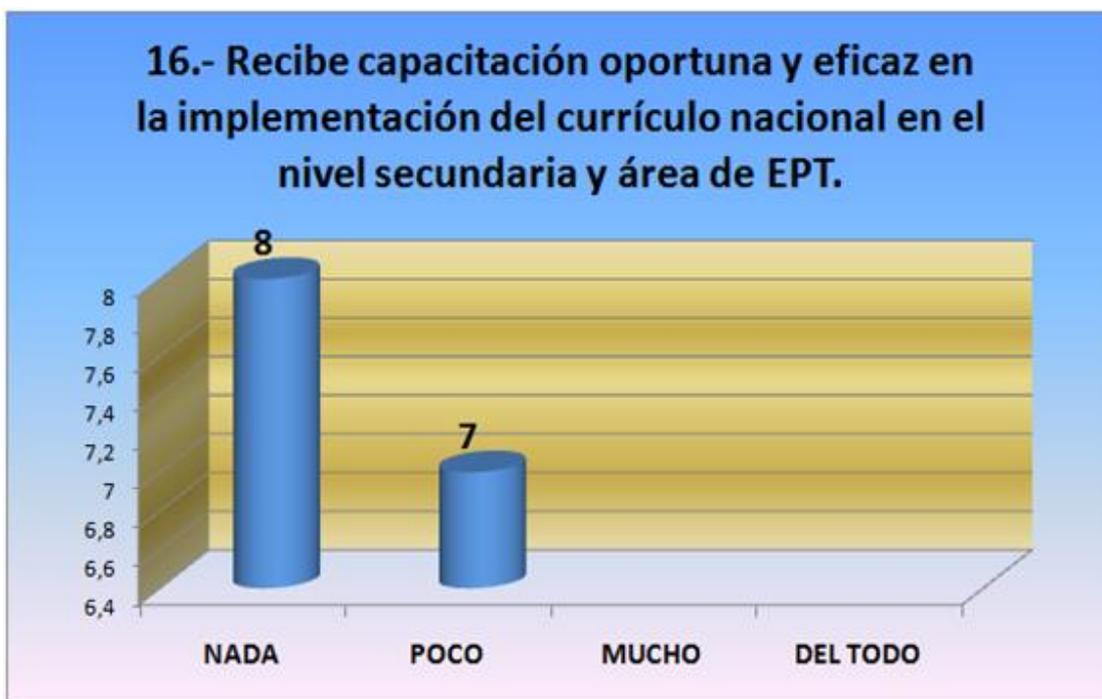


Figura 22. Recibe capacitación oportuna y eficaz en la implementación del currículo nacional en el nivel secundaria y área de EPT.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 100% de la muestra señala que no recibe capacitación oportuna y eficaz en la implementación del currículo nacional en el nivel secundaria y área de EPT. Esto es muy delicado porque sin la capacitación y la consiguiente actualización de conocimientos al respecto, el docente carecerá de los recursos informativos necesarios para afrontar los requerimientos teóricos y procedimentales del caso. El MINEDU debe implementar estos procesos.

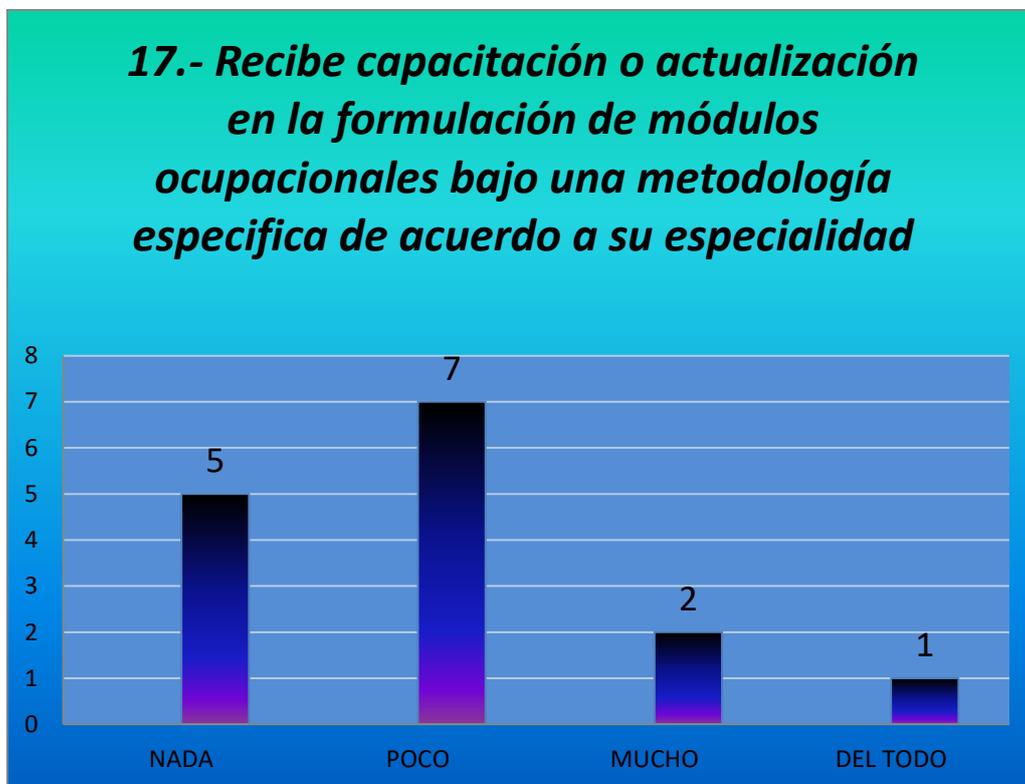


Figura 23. Recibe capacitación o actualización en la formulación de módulos ocupacionales bajo una metodología específica de acuerdo a su especialidad

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 80% de la muestra señala que no recibe capacitación oportuna y eficaz en la en la formulación de módulos ocupacionales bajo una metodología específica de acuerdo a su especialidad. Esto es muy grave porque sin la capacitación y la consiguiente actualización en módulos ocupacionales bajo una metodología específica de acuerdo a su especialidad, el docente carecerá de los recursos informativos necesarios para afrontar los requerimientos didácticos, tanto teóricos como procedimentales del caso. El MINEDU debe implementar estos procesos de actualización.

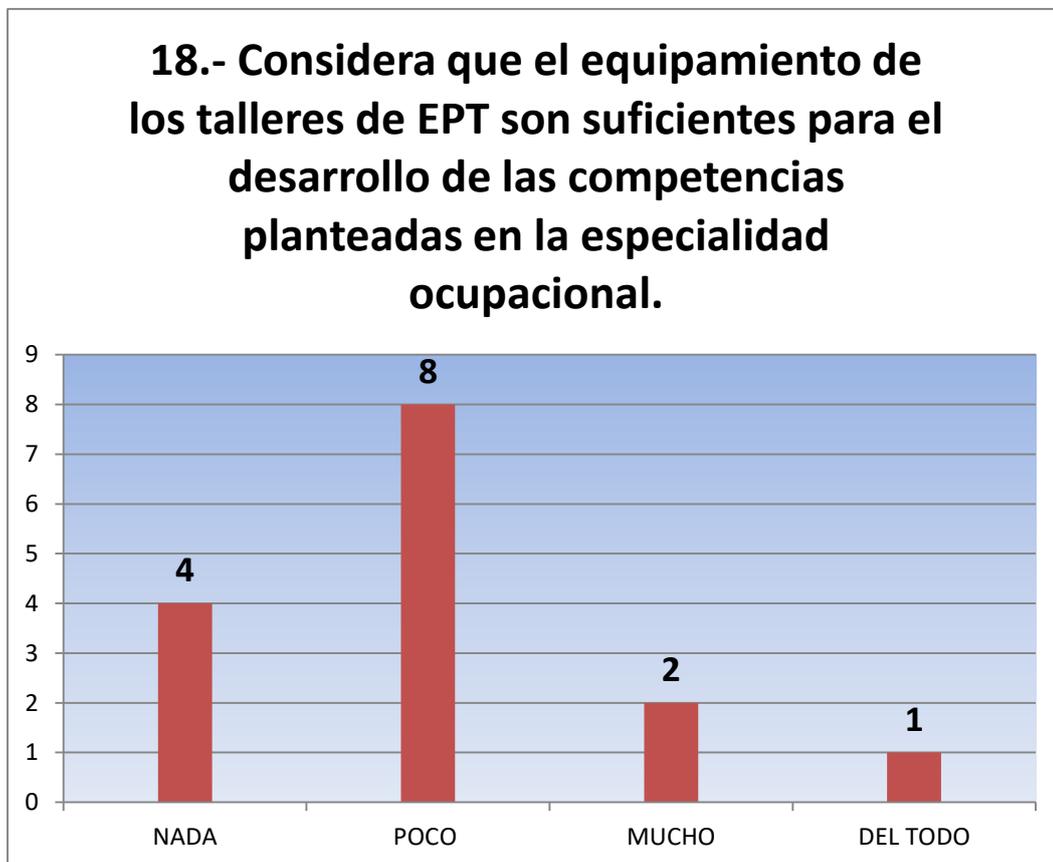


Figura 24. Considera que el equipamiento de los talleres de EPT son suficientes para el desarrollo de las competencias planteadas en la especialidad ocupacional.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 80% de la muestra señala que el equipamiento de los talleres de EPT no son suficientes para el desarrollo de las competencias planteadas en la especialidad ocupacional. Esto es muy grave porque sin los talleres de capacitación que posibiliten el desarrollo de las competencias planteadas en la especialidad, el docente carecerá de las habilidades y

necesarias para aplicar los nuevos procedimientos didácticos, tan necesarios en este caso. El MINEDU debe implementar estos procesos de actualización.

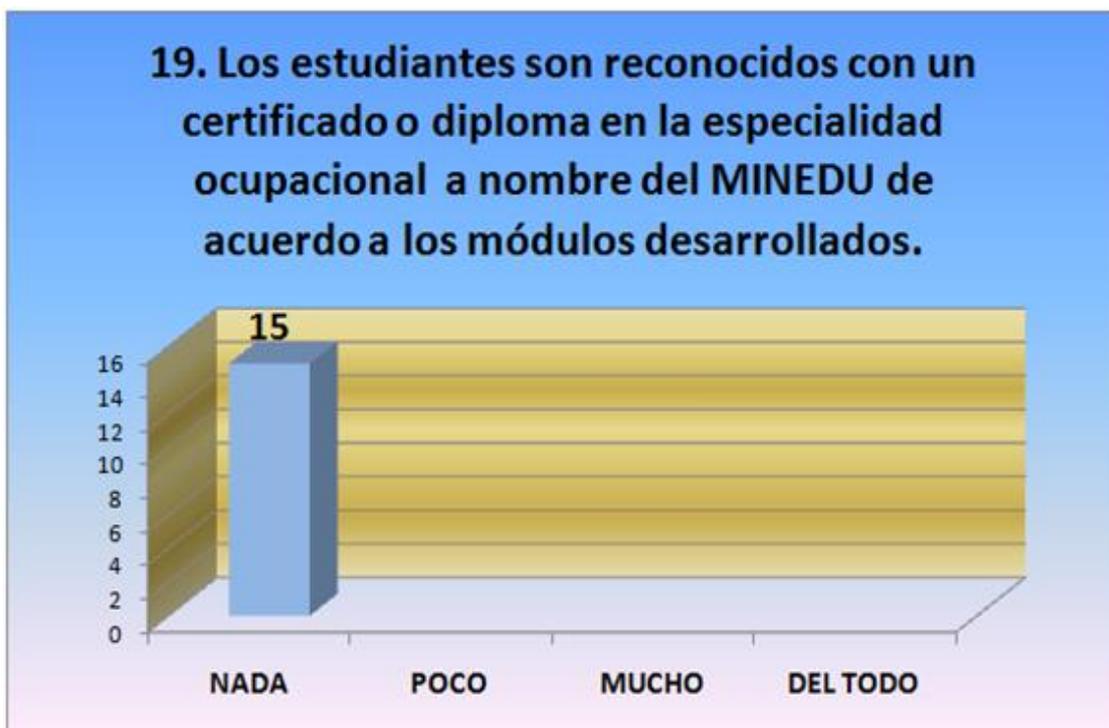


Figura 25. Los estudiantes son reconocidos con un certificado o diploma en la especialidad ocupacional a nombre del MINEDU de acuerdo a los módulos desarrollados.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 100% de la muestra señala que los estudiantes no reciben un reconocimiento formal con un certificado o diploma en la especialidad ocupacional a nombre del MINEDU de acuerdo a los módulos desarrollados. Esto es delicado porque sólo se trata de un requerimiento formal que a pesar de ser muy simple el MINEDU es incapaz de cumplir. El MINEDU debe superar de inmediato esta falla burocrática.

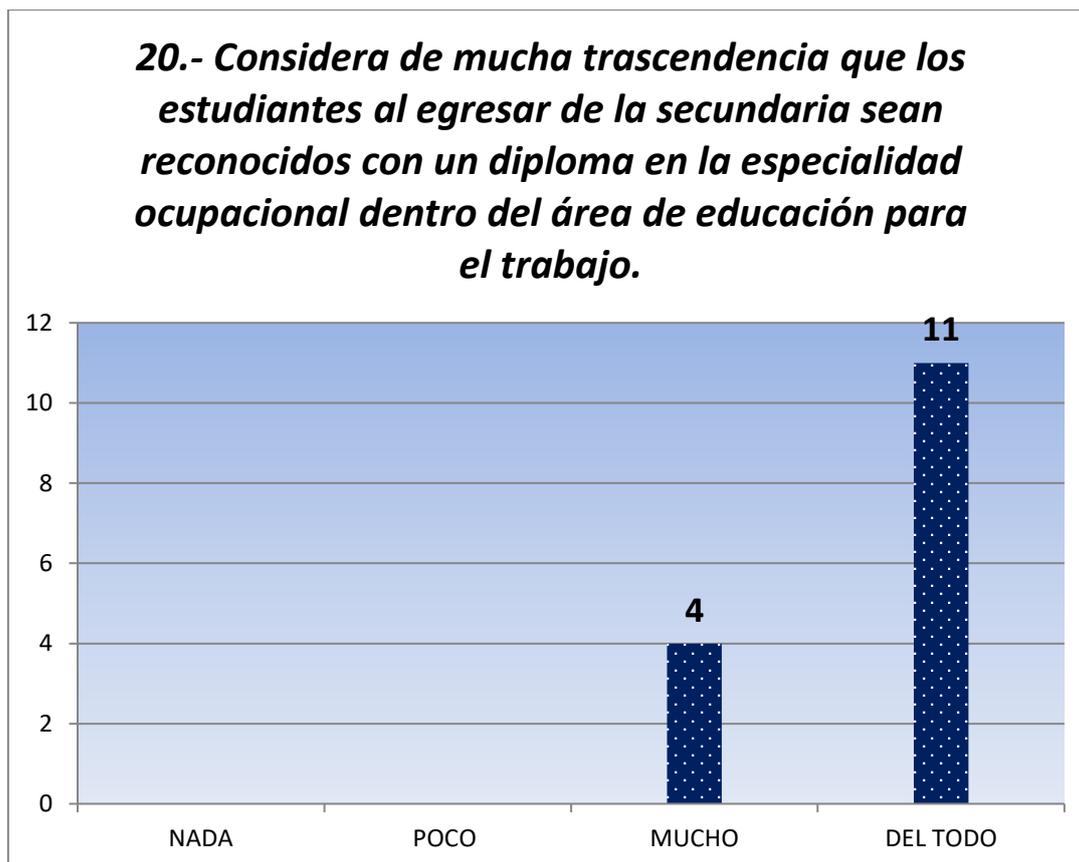


Figura 26. Considera de mucha trascendencia que los estudiantes al egresar de la secundaria sean reconocidos con un diploma en la especialidad ocupacional dentro del área de educación para el trabajo.

Fuente; Elaboración propia

Se observa que el 100% de la muestra considera de mucha trascendencia que los estudiantes al egresar de la secundaria deben ser reconocidos con un diploma en la especialidad ocupacional dentro del área de educación para el trabajo. Este es un trámite que debe ser cumplido por MINEDU en la brevedad posible.

3.3. Discusión de resultados

Se estableció la validez del instrumento mediante el sistema de juicio de expertos. Se demostró que el instrumento es altamente confiable. La proporción de hombres (67%) supera largamente a la de mujeres (33%). La muestra se distribuye proporcionalmente entre los 20 – 34 años y los 35 – 49 años. No se encontró docentes de más de 50 años. La muestra se distribuye proporcionalmente entre Licenciado (80%) y Magister (20%). La muestra se distribuye proporcionalmente entre Contratado (33%) y Nombrado (67%). La muestra se distribuye proporcionalmente entre 1 – 10 años (53%) y 11 – 20 años (47%). La muestra en su totalidad presenta cargo de docente.

Se aprecia que el 93% de la muestra no analiza juiciosamente el currículo nacional, regional y el de su institución educativa y mapas de progreso del área curricular de EPT. Esta situación es grave y amerita una intervención recuperativa.

Se observa que el 73% de la muestra Identifica cuales son los elementos de la programación curricular anual. Esta situación debe ser promovida y reforzada mediante charlas y talleres.

Se observa que el 86% de la muestra no comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje. Esta situación debe ser promovida y reforzada mediante charlas y talleres.

Se aprecia que el 60% de la muestra organiza muy poco de manera secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitan el desarrollo de las competencias y capacidades. Esta situación debe ser mejorada mediante cursos de actualización pedagógica.

Se observa que el 86% de la muestra no realiza o realiza muy poco la programación de módulos de la especialidad ocupacional a dictar a partir del VII ciclo. Esta situación debe ser corregida mediante cursos de motivación y actualización pedagógica.

Se observa que el 86% de la muestra no se adapta fácilmente a los cambios curriculares planteados por el MINEDU. Esta situación debe ser corregida mediante cursos y prácticas de actualización pedagógica.

Se observa que el 86% de la muestra no elabora de forma participativa y colegiada la programación curricular y unidad didáctica. Esta situación debe ser corregida mediante cursos de motivación y trabajo en equipo.

Se observa que el 93% de la muestra considera que no existe algún referente productivo para la formulación de módulos de la especialidad ocupacional. Esta situación es grave y debe ser corregida por las autoridades educativas coordinando con las unidades productivas del caso.

Se aprecia que el 100% de la muestra considera que el catálogo nacional de títulos y certificaciones no es un instrumento actualizado. Esta situación es muy grave y debe ser subsanado de inmediato corregida por las autoridades educativas coordinando con las unidades productivas del caso.

Se visualiza que el 100% de la muestra considera que no existe una guía para formular módulos bajo la metodología del análisis funcional en la especialidad ocupacional de contabilidad. Esta situación es muy grave y debe ser subsanado de inmediato corregida por las autoridades educativas actualizando las guías mediante el análisis funcional de la especialidad.

Se observa que el 100% de la muestra considera que nada o poco el currículo nacional precisa las competencias de especialidad ocupacional en el área de educación para el trabajo. Esta situación es muy grave y debe ser subsanado de inmediato corregida por las autoridades educativas actualizando el currículum nacional para que precise las

competencias de especialidad ocupacional en el área de educación para el trabajo.

Se aprecia que el 100% de la muestra evidencia su acuerdo acerca de que el propósito del área de EPT es favorecer el acceso de los estudiantes de la educación superior o al mundo laboral a través de un empleo dependiente, independiente o autogenerado.

Se observa que el 80% de la muestra considera que es muy poco que una sola competencia gestione proyectos de emprendimiento económico o social planteada en el currículo nacional. Esta situación es delicada porque limita el desarrollo eficiente de competencias laborales. El currículum nacional debe ampliarse y actualizarse lo cual es responsabilidad del MINEDU.

Se observa que el 80% de la muestra comprende poco la combinación de las capacidades del área de EPT para el logro de las competencias. En este sentido se requiere mayor difusión por parte de las autoridades educativas respecto del sustento teórico y práctico del currículum y la programación educativa.

Se visualiza que el 93% de la muestra no maneja conocimientos y estrategias para desarrollar las capacidades. Ni crea propuestas de valor, aplica habilidades técnicas, trabaja cooperativamente para lograr objetivos y metas y evalúa los resultados del proyecto de emprendimiento. En este sentido hay que estimular la creatividad y el trabajo en equipo de los docentes mediante talleres y conferencias, incluso utilizando cursos de especialización.

Se observa que el 100% de la muestra señala que no recibe capacitación oportuna y eficaz en la implementación del currículo nacional en el nivel secundaria y área de EPT. Esto es muy delicado porque sin la capacitación y la consiguiente actualización de

conocimientos al respecto, el docente carecerá de los recursos informativos necesarios para afrontar los requerimientos teóricos y procedimentales del caso. El MINEDU debe implementar estos procesos.

Se aprecia que el 80% de la muestra señala que no recibe capacitación oportuna y eficaz en la en la formulación de módulos ocupacionales bajo una metodología específica de acuerdo a su especialidad. Esto es muy grave porque sin la capacitación y la consiguiente actualización en módulos ocupacionales bajo una metodología específica de acuerdo a su especialidad, el docente carecerá de los recursos informativos necesarios para afrontar los requerimientos didácticos, tanto teóricos como procedimentales del caso. El MINEDU debe implementar estos procesos de actualización.

Se visualiza que el 80% de la muestra señala que el equipamiento de los talleres de EPT no son suficientes para el desarrollo de las competencias planteadas en la especialidad ocupacional. Esto es muy grave porque sin talleres equipados no se podrá lograr el desarrollo de las competencias planteadas en la especialidad, el docente carecerá de los recursos tecnológicos y de equipamiento necesarios para aplicar los nuevos procedimientos didácticos, tan necesarios en este caso. El MINEDU debe implementar un proceso e equipamiento.

Se aprecia que el 100% de la muestra señala que los estudiantes no reciben un reconocimiento formal con un certificado o diploma en la especialidad ocupacional a nombre del MINEDU de acuerdo a los módulos desarrollados. Esto es delicado porque sólo se trata de un requerimiento formal que a pesar de ser muy simple el MINEDU es incapaz de cumplir. El MINEDU debe superar de inmediato esta falla burocrática.

Se observa que el 100% de la muestra considera de mucha trascendencia que los estudiantes al egresar de la secundaria deben ser reconocidos con un diploma en la especialidad ocupacional dentro del área de educación para el trabajo. Este es un trámite que debe ser cumplido por MINEDU en la brevedad posible.

CAPITULO IV
CONCLUSIONES

1. Si bien el currículo se constituye en el elemento base del proceso de gestión curricular en las instituciones educativas, éste sigue teniendo una mirada compleja en su comprensión, terminología y tratamiento. Esta falta de comprensión plena, se evidencia en el paralelo conceptual que establecen los docentes entre el currículo por objetivos y el currículo por competencias, considerando que la diferencia entre los mismos solo es cambio de terminología, manteniendo así el viejo esquema de aplicación centrado en contenidos temáticos y no en el desarrollo de competencias que debe caracterizar a este tipo de currículo.
2. Los cambios y adaptaciones del currículo demandan tiempo de inversión a los docentes para readaptarse, asumirlos y llevarlos a la práctica. Mientras los docentes intentan comprender y manejar el currículo ya se están produciendo nuevos reajustes curriculares que desestabilizan los pequeños intentos de diversificación curricular en las instituciones educativas, frustrando algunos avances en el desarrollo e innovación del currículo por parte de los docentes, trayendo como consecuencia desánimo e inestabilidad.
3. La gestión del currículo en las instituciones educativas, es delegada en su mayor parte a los docentes, considerados como los implicados directamente en este proceso, desligándose los directivos de las responsabilidades en esta dimensión de la gestión y descansando en la labor que los docentes realizan, sin realizar un trabajo colegiado, seguimiento y revisión de los productos obtenidos el cual incluye también la formulación de módulos ocupacionales en el área de educación para el trabajo.
4. La intervención de instancias superiores a la escuela, como son el Ministerio de Educación, las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), así como el gran número de disposiciones legales y documentos directivos que rigen el cumplimiento de normas; ahogan y

frustran muchas veces la organización de un proceso de gestión curricular sostenido en las instituciones educativas. Esto sucede debido al temor de los directivos frente a las sanciones de incumplimiento de normas, imponiéndose la ejecución de las mismas sin considerar los pequeños logros obtenidos en las instituciones por construir un proyecto curricular propio, desestimando recursos y esfuerzo invertido, haciendo que se retroceda en el tiempo y ahogando el discurso de “autonomía escolar”.

5. El proceso de gestión curricular que realizan los docentes responde a los procedimientos establecidos por el Ministerio de Educación, tales como diagnóstico, diversificación curricular, dosificación de capacidades en el tiempo, programación curricular anual y de corto plazo; sin embargo, se aprecia una escasa formulación de módulos ocupacionales en las especialidades ofertadas en el área de educación para el trabajo. Durante el proceso de gestión curricular, los docentes presentan dificultades para contextualizar las capacidades a la realidad de los estudiantes, así como la comprensión del sentido e intencionalidad de las competencias; originando trabas en el proceso de gestión y gran inversión de tiempo, reproduciendo en su mayor parte una propuesta curricular poco eficaz con referentes productivos desactualizados, limitando la capacidad de desarrollar competencias coherentes a las necesidades productivas y realidad de los estudiantes.

6. Los docentes no han desarrollado competencias básicas para llevar a cabo una gestión curricular eficiente, presentan dificultades para realizar el proceso de diversificación, formulación de módulos ocupacionales por especialidad, implementar el currículo y realizar proyectos de innovación. Si bien se evidencia un esfuerzo por trabajar en equipo, se manifiestan dificultades, para establecer acuerdos y realizar un trabajo colegiado.

7. Existen diversos factores que impiden el desarrollo de la gestión curricular en las instituciones educativas, estos se ven expresados en el tiempo, como limitante para tener espacios de reuniones entre docentes, reflexiones pedagógicas y desarrollo de innovaciones; la carencia de equipamiento en los talleres de especialidad ocupacional, recursos y materiales, lo cual no permite formular nuevas propuestas; la falta de capacitación docente por especialidad ocupacional de parte del Ministerio, limitándose la participación sólo para algunos docentes en cuestiones pedagógicas generales.
8. En cuanto al reconocimiento de las competencias logradas por los estudiantes al terminar la educación básica esta no ha sido implementada a pesar de estar plasmada en la ley general de educación 28044 y su reglamento la cual permita tener mejores oportunidades al estudiante para insertarse al mercado laboral o continuar estudios superiores.
9. El proceso de gestión curricular que se desarrolla en las instituciones educativas responde a los acuerdos establecidos por los directivos y docentes al inicio del año, en el mes de marzo. Estos acuerdos siguen teniendo una carga administrativa, el cumplimiento de la documentación que ha de tenerse lista para el inicio del año escolar y no necesariamente el convencimiento y compromiso pleno de los actores educativos por hacer de la escuela un centro de desarrollo, que cuida y asegura la eficiencia de los procesos en la búsqueda de la calidad educativa.
- 10.** Los docentes no han desarrollado el sentido de profesionalidad que la gestión del currículo les permitiría desarrollar, formulando propuestas acordes a su realidad y que den sentido a su práctica pedagógica. La falta de espacios de reflexión e investigación de la propia práctica desdibuja la imagen de los docentes como gestores e innovadores del

currículo, convirtiéndolos en simples reproductores de documentos establecidos en las instancias superiores.

CAPITULO V
RECOMENDACIONES

1. El currículo debe ser construido y debatido desde la realidad de la práctica, recogiendo las demandas, intereses y necesidades de los actores directamente involucrados en este proceso. En ese sentido, toda propuesta o cambio curricular deberá comprometer decididamente la participación directa de los docentes quienes son finalmente los que llevan a cabo las prácticas pedagógicas y la ejecución de la propuesta curricular. Si el docente participa y encarna la propuesta podemos confiar que la llevará a cabo; por el contrario si es ajena a ella no podemos asegurar su efectiva ejecución.
2. La gestión del currículo es un compromiso de todos los actores educativos; los directivos cumplen un rol preponderante como líderes pedagógicos, quienes deben promover la participación permanente de los actores hacia el logro de los objetivos en la construcción de un proyecto propio a nivel del centro, teniendo como enfoque una visión holista de la gestión que involucra todas sus dimensiones y se compromete en el aseguramiento de los procesos como factor de calidad.
3. Promover espacios de reflexión y diálogo en las escuelas, con la participación de los diferentes actores, que permitan un trabajo colegiado de los docentes del área de educación para el trabajo en el marco del buen desempeño docente que les permita formular actualizar módulos ocupacionales y proyectos de innovación curricular.
4. Implementar y actualizar intersectorialmente los referentes productivos como catálogos, guías de formulación de módulos y propuestas de módulos por especialidad ocupacional para la educación básica del nivel secundaria inexistentes hasta la fecha lo cual permita una mejor planificación curricular y el logro de competencias de manera eficaz acorde a las exigencias del mercado y la sociedad.

5. Implementar un plan de equipamiento de los talleres de las diferentes especialidades ofertadas en el área de educación para el trabajo de las instituciones educativas públicas del nivel secundaria liderados por el MINEDU.
6. Se demanda el cumplimiento y reconocimiento de los estudiantes por parte del MINEDU con un diploma en la especialidad ocupacional al egresar de la educación básica en el marco de la ley general de educación N° 28044 y su reglamento lo que generara mayores oportunidades de trabajo y continuidad de estudios superiores a los estudiantes.
7. Futuras investigaciones podrán profundizar en los procesos de gestión a nivel de aula; es decir monitorear el cumplimiento del desarrollo de competencias y capacidades previstas por los docentes, quienes tienen a su cargo las prácticas pedagógicas y el aseguramiento del logro de los aprendizajes de los alumnos.
8. Es necesario indagar sobre la importancia de la autonomía escolar y el desarrollo de la gestión en las organizaciones educativas, pasando del discurso pedagógico a la práctica; el cumplimiento de normas, la transferencia de poder y recursos, las atribuciones, responsabilidades y toma de decisiones.
9. La formación inicial, la formación continua en la formulación de módulos ocupacionales articulados a referentes productivos actualizados y el desarrollo de una cultura investigadora en los docentes del área de educación para el trabajo, son factores que pueden estar influyendo y determinando una gestión curricular poco eficiente en las instituciones educativas, por lo cual es importante indagar la influencia de dichos factores en la gestión y desarrollo de la profesionalidad docente.

CAPITULO VI
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bernardo, J. (2000). *Programa de diversificación curricular del ámbito científico tecnológico*. Madrid, España: NARCEA
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2014). *Clasificador de Carreras de Educación Superior y Técnico Productiva*. Lima, Perú: INEI.
- Ministerio de Educación del Perú. (2008). *Diseño Curricular Nacional*. Lima, Perú: World Color Perú S.A.
- Ministerio de Educación del Perú. (2010). *Orientaciones Técnico Pedagógicas*. Lima, Perú: Corporación Grafica Navarrete S.A
- Ministerio de Educación del Perú. (2006). *Módulos de Educación para el Trabajo*. Lima, Perú: Kikos Impresores S.A.C
- Ministerio de Educación del Perú. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2015). *Catálogo Nacional de la Oferta Formativa de la Educación Técnico Productiva y Superior Tecnológica*. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Lima, Perú: MINEDU.
- Ministerio de Educación de Chile. (2016). *Orientaciones para la gestión e implementación del currículum de la educación media técnico – profesional*. Santiago, Chile: RR Donnelley Chile Limitada.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). *Programa Curricular de Educación Secundaria*. Lima, Perú: MINEDU
- OIT CINTERFOR (2012). *Guía de apoyo para el análisis funcional*. Santiago, Chile: Chile Valora.
- OEI (2000). *Sistemas Educativos Nacionales*. Lima, Perú
- Román, M. (2007). *Modelo doble T: una nueva forma de planificación en el aula*.
- Salas, M. (2007). *La elaboración del proyecto docente*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- SINEACE (2016). *Marco de Referencia y Nuevo Modelo de Certificación de Personas*. Lima, Perú: Tarea Asociación Grafica Educativa.

CAPITULO VII

ANEXOS



Universidad Nacional Federico Villarreal

CUESTIONARIO

PROGRAMACION CURRICULAR Y COMPETENCIAS EN L AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO

I. INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre la programación curricular y competencias en el área de educación para el trabajo del nivel secundaria que se identifica en las instituciones educativas de la UGEL 10 Huaral. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

II. DATOS GENERALES: Por favor, marque con una X su respuesta.

Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>		
Edad	De 20 a 34	<input type="checkbox"/>	De 35 a 49	<input type="checkbox"/>	De 50 a más	<input type="checkbox"/>
Grado o nivel de estudios	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Licenciado	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
	Instituto o Bachiller	<input type="checkbox"/>	Magister	<input type="checkbox"/>		
Condición Laboral	Contratado	<input type="checkbox"/>	Nombrado	<input type="checkbox"/>		
Tiempo de Servicios	De 1 a 10 años	<input type="checkbox"/>	De 11 a 20	<input type="checkbox"/>	De 21 a más	<input type="checkbox"/>
Cargo que desempeña	Docente	<input type="checkbox"/>	Subdirector	<input type="checkbox"/>	Jefe de Taller	<input type="checkbox"/>

III. INDICACIONES:

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1.- Nada o (Muy Poco) 2.- Poco 3.- Mucho 4.- Del Todo

N°	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
1	PROGRAMACION CURRICULAR ANUAL	1 . Analizo juiciosamente el currículo nacional, regional y el de su institución educativa y mapas de progreso del área curricular de EPT.				
		2. Identifico cuales son los elementos de la programación curricular anual				
		3. Comprendo la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje				
		4. Organizo secuencial y cronológicamente las sesiones de aprendizaje que permitan el desarrollo de las competencias y capacidades				
		5. Realiza la programación de módulos de la especialidad ocupacional a dictar a partir del VII ciclo				
		6. Se adapta fácilmente a los cambios curriculares planteados por el MINEDU.				
		7. Se elabora de forma participativa y colegiada la programación curricular y unidad didáctica.				
2	REFERENTE PRODUCTIVO	8. Considera que existe algún referente productivo para la formulación de módulos de la especialidad ocupacional.				
		9. Considera que el catálogo nacional de títulos y certificaciones es un instrumento actualizado				
		10. Existe una guía para formular módulos bajo la metodología del análisis funcional en la especialidad ocupacional de contabilidad.				
3	COMPETENCIAS EN EL AREA DE EPT	11. Considera que el currículo nacional precisa las competencias de especialidad ocupacional en el área de educación para el trabajo				
		12. El propósito del área de EPT es favorecer el acceso de los estudiantes de la educación superior o al mundo laboral a través de un empleo dependiente, independiente o autogenerado.				
		13. Considera que una sola competencia gestiona proyectos de emprendimiento económico o social planteada en el currículo nacional permitirá el desarrollo de competencias laborales.				
		14. Comprende la combinación de las capacidades del área de EPT para el logro de las competencias.				
		15. Maneja conocimientos y estrategias para desarrollar las capacidades: Crea propuestas de valor, aplica habilidades técnicas, trabaja cooperativamente para lograr objetivos y metas y evalúa los resultados del proyecto de emprendimiento				
4	FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DOCENTE EN EPT	16.- Recibe capacitación oportuna y eficaz en la implementación del currículo nacional en el nivel secundaria y área de EPT.				
		17.- Recibe capacitación o actualización en la formulación de módulos ocupacionales bajo una metodología específica de acuerdo a su especialidad				
5	RECONOCIMIENTO DE COMPETENCIAS EN LA ESPECIALIDAD OCUPACIONAL.	18. Considera que el equipamiento de los talleres de EPT son suficientes para el desarrollo de las competencias planteadas en la especialidad ocupacional.				
		19. Los estudiantes son reconocidos con un certificado o diploma en la especialidad ocupacional a nombre del MINEDU de acuerdo a los módulos desarrollados.				
		20.- Considera de mucha trascendencia que los estudiantes al egresar de la secundaria sean reconocidos con un diploma en la especialidad ocupacional dentro del área de EPT.				

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TITULO: PROGRAMACIÓN CURRICULAR Y COMPETENCIAS EN EL
ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIA DE LA
UNIVERSIDAD HUARAL - 2018

PRESENTADO POR: ROBERTO SILVEIRA CAMPOS

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO:

1.1. Apellidos y Nombres: ALAGA REATEGUI, CÉSAR

1.2. Grado Académico: MAGISTER

1.3. Cargo e Institución donde labora: UNIV

1.4. Tipo de Instrumento de Evaluación: CUADROARIO

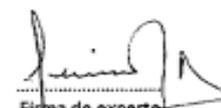
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 - 20 %	REGULAR 21 - 40%	BUENO 41 - 60%	MUY BUENO 61 - 80%	EXCELENTE 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema metodológico y científico				X	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos, científicos, acordes a la tecnología educativa					X
8. COHERENCIA	Entre índices, indicadores y dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito del trabajo bajo los objetivos a lograr					X

II. OPCION DE APLICABILIDAD: CORRECTO

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90,2

IV. RECOMENDACIONES: _____

Lima, 16 de Abril del 2018


 Firma de experto
 DNI 06656258

IMÁGENES DE TALLERES DE ESPECIALIDADES TECNICAS DEL AREA DE EDUCACION PARA EL TRABAJO

INEI N° 34 – I.E ANTONIO ARELLANO BUITRON- UGEL 10 HUARAL

