



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

GESTIÓN DE UN PLAN DE MEJORA EN LA PARTICIPACIÓN Y CLIMA ESCOLAR PARA OPTIMIZAR EL PROCESO PEDAGÓGICO PARA EL LOGRO DE APRENDIZAJES EN LOS ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “INDALECIO TRILLO” DE LA PROVINCIA DE CARAVELÍ - AREQUIPA

AUTOR: Martha Esvelia Bernaola Perales

ASESOR: Gloria María Guerrero Pérez

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

Arequipa – Arequipa Sur - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación

DEDICATORIA

A Dios por su bondad y darme la fortaleza
Para lograr este sueño. A mis hijos quienes
Son el motivo de seguir adelante, y mi madre
Quien me alienta y apoya siempre.

INDICE

CAPÍTULO I	7
IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.1 Contextualización del problema	7
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	9
1.3 Formulación del problema	12
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	13
1.5 Justificación	15
CAPÍTULO II	17
REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES	17
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	17
2.1.1 Antecedentes Nacionales	17
2.1.2 Antecedentes Internacionales	18
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	19
2.2.1. Liderazgo pedagógico:	19
2.2.2. Monitoreo y Acompañamiento	21
2.2.3. Clima Institucional	22
CAPÍTULO III	24
MÉTODO	24
3.1 Tipo de investigación	24
3.2 Diseño de investigación	25
CAPÍTULO IV	27
PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN	27
4.1. Plan de acción	27
4.1.1. Objetivos	28
4.1.2. Participantes	28
4.1.3. Acciones	29
4.1.5. Recursos humanos y materiales	30
4.1.6 Presupuesto	31
4.2 Matriz de planificación del plan de acción	32
Tabla N° 05	33

Matriz de plan de acción	33
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	36
Tabla N° 06	37
Matriz de monitoreo y evaluación de acciones	37
4.4. Validación de la propuesta	40
4.4.1. Resultados de validación	40
REFERENCIAS	41
APÉNDICES	43
APÉNDICES 1	44
MATRIZ DE CONSISTENCIA	44
APÉNDICE 2	45
ÁRBOL DE PROBLEMAS	45
APÉNDICE 3	46
ÁRBOL DE OBJETIVOS	46
APÉNDICE 4	47
MODELO ORGANIZACIONAL	47
APÉNDICE 5	48
TABLA DE CONCENTRACIÓN SOBRE LAS PRINCIPALES FUNCIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	48

RESUMEN

El presente trabajo de investigación aborda las implicancias educativas está dirigido a los docentes, presenta un enfoque actualizado, integrador del desarrollo moral en referencia a las normas de convivencia, en su cumplimiento de su ejercicio; depende el logro de la calidad educativa, que significa la práctica de la participación como agente educativo que se involucra para integrarse en la solución de los problemas, y el desarrollo de la escuela que queremos.

Desde esa perspectiva los temas, primero relacionadas la importancia del clima escolar social y emocional predominante en las aulas y escuela. Ya que los climas caracterizados por su calidez, equidad y confianza promueven la conducta pro-social a una orientación de buena voluntad (Arsenio y Lover). Primero presta atención a los riesgos de camarillas y a la exclusión entre pares durante la adolescencia. Segundo, la importancia de la práctica de la ética y la disciplina constructivista y evolutiva. Con metas comunes de control eficaz y eficiente de la conducta enfatizando la motivación intrínseca de las habilidades sociales en la solución de los problemas sociales con el fin de modelar la conducta hacia el logro de los aprendizajes con calidad y calidez. La participación de la familia es fundamental como lo manifiesta la Unesco. El liderazgo directivo con su influencia sobre los docentes para el logro de los objetivos de aprendizajes de calidad según Kenneth Leithwood.

Es importante el contexto que rodea al estudiante, que se relaciona con valores y actitudes con el fin de generar una sociedad más justa, inclusiva y equitativa para todos, es una perspectiva heurística cuyo escenario en todos sus aspectos se involucra en la educación de los mismos, según Murillo; plantea el enfoque territorial ya que la sociedad y su contexto forma parte de su socialización, cultura, creencia, arte, idioma, lengua costumbres y sus necesidades, demandas y altas expectativas. En conclusión; el clima escolar es un factor asociado a los aprendizajes con mayor incidencia en el estudiante para una buena convivencia entre pares y profesor según UNESCO 2008.

PRESENTACIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo contribuir al desarrollo integral de los estudiantes en un clima escolar cálido y seguro para lograrlo; los centros educativos han de ser espacios abiertos al diálogo, a la participación, a la creatividad y a la diversidad, es fundamental que la escuela sea un entorno propicio para la construcción de una vida sana emocional en la que el estudiantado aprenda expresar sus emociones, a tomar conciencia de sus sentimientos y asumir actitudes de respeto hacia las emociones de los otros.

Al desarrollar empatía, o la capacidad de ponerse cognitiva y sentimentalmente en el lugar del otro, hace posible la buena convivencia; sin embargo, la escolarización tradicional se ha centrado en la memorización de información de control de conducta dejando de lado el proceso humano que está implicado la vida afectiva. Hoy pretendo demostrar que la escuela que queremos; debe asumir la responsabilidad social de los aprendizajes con una gestión democrática y se lidere la calidad de enseñanza, promoviendo la empatía, el pensamiento crítico y creativo con una convivencia inclusiva y acogedora, confiando en la capacidad de resiliencia de los estudiantes, que consiste en la posibilidad de aprender a solucionar los problemas por encima de cualquier adversidad de manera competente.

La propuesta para el logro de aprendizaje de calidad en un ambiente cálido requiere adecuada y oportuna planificación curricular, y clima institucional de convivencia escolar que favorezca el proceso pedagógico para el logro de aprendizaje de calidad, es decir; con eficiencia y eficacia en la IE. Indalecio Trillo del distrito de Lomas está sustentado en las investigaciones del enfoque cualitativo según Hernández et al 2014 Investigación-acción. Conducir a cambiar, Este enfoque es abierto flexible y holístico. (Hernández y Baptista (2014) Plantea que se debe contextualizar el tema que se está desarrollando. Todo esto requiere paciencia y persistencia por parte de los docentes y se facilitara o dificultara dependiendo del clima moral y emocional que predomine en el aula y en la escuela. Aquí juega un rol importante el liderazgo pedagógico, es el motor de esta gran acción.

CAPÍTULO I IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La Institución Educativa Indalecio Trillo, se encuentra ubicada en el distrito de Lomas, provincia de Caraveli, Región Arequipa del Perú, es una zona de pesca situada en una pequeña isla rodeada del mar del océano pacifico.

El distrito de Lomas es considerado zona rural, porque no cuenta con servicios de saneamiento público, el consumo del agua en este distrito se obtiene a través de cisternas, pagadas por los pobladores, otra parte la población utiliza pozo séptico y letrinas de acuerdo a su economía, respecto a la energía, cuentan con red de luz eléctrica las 24 horas. La población de Lomas en su mayoría es emigrante vienen del a selva del norte con sus costumbres culturales, laborales, religiosa también y festejan a su patrón San Pedro en el mes de Junio, día de los pescadores, y también a la Santísima Virgen del Perpetuo Socorro. En relación a sus actividades económicas la población sólo se dedica a la pesca, considerada como zona turística por visitantes de Arequipa, Lima, y extranjeros.

La Institución Educativa cuenta con una infraestructura de material noble, distribuida en un pabellón con dos pisos y atiende la educación básica regular en el nivel secundario en el turno diurno, a cinco grados sección única. Los estudiantes proviene de familias humildes dependientes de sus padres, que en tiempo de vacaciones ayudan en el trabajo de la pesca con mano no calificada, otros salen a la ciudad a prepararse, respecto a los docentes son profesionales por especialidad, titulados a excepción del docente de idioma extranjero, porque no es fácil conseguir especialistas de inglés para zona rural y pocas horas destinadas a la IE.

La institución educativa evidencia un recurrente nivel de aprendizaje de bajos logros, en el área de matemática y comunicación en los estudios del segundo grado de

educación secundaria. Problema que no es ajeno al escenario provincial, regional, nacional e internacional a pesar de que se hacen esfuerzos a todo nivel, la condición de un buen clima emocional es importante para mejorar el logro de los aprendizajes en dichas áreas, razón por la cual con el apoyo de la dirección, y los padres de familia, se han realizado constantes jornadas de reforzamiento, con el propósito de lograr un clima institucional que beneficie la convivencia escolar que favorezca el proceso pedagógico.

En relación a las características del contexto con la situación problemática se puede apreciar la influencia de la participación y el buen clima escolar para superar los problemas de aprendizaje, pues cada vez que se ejecutaron talleres de convivencia con docentes y padres de familia, se podía observar un mejor desempeño de los estudiantes ante la presencia de una mejor comunicación e interrelación por parte de los docentes, director y los propios padres de familia. Sin embargo esta situación no era sostenida generando la necesidad de proyectar un plan de acción que en el mediano plazo, pueda mejorar los aprendizajes desde la propuesta de mejoramiento del clima escolar, porque es evidente que a pesar de las altas expectativas de la institución, la pobreza en que viven y las condiciones económicas que los rodean son aliados para la falta de interés en las labores educativas.

No obstante, en el análisis de la situación problemática de la institución educativa, cuenta con fortalezas, las cuales son consideradas factores internos. A pesar de estar ubicada en una zona de pobreza, cuenta con equipamiento de tecnologías, como pizarras interactivas, cañón multimedia inteligente, laboratorio de cómputo, de física biología y química también cuenta con jardines para la buena oxigenación y contacto responsable con el medio ambiente. Además, está ubicada en la calle principal que facilita el acceso de traslado de los alumnos a pie, en un promedio de 10 minutos, es considerado el nivel educativo superior de la localidad, otra de las fortalezas son los docentes, pues todos son profesionales en educación y están trabajando en función a la su especialidad.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

En la institución educativa Indalecio Trillo, el año 2017 se realizó un diagnóstico en el marco de la segunda especialidad con liderazgo pedagógico la cual fue ejecutada con la universidad ESAN, a través del cual se pudo reconocer que en esta institución se ha venido detectando un recurrente bajo nivel del logro de aprendizajes de los estudiantes en el área de matemática y comunicación, correspondientes al periodo 2014, 2015, 2016 y 2017; de las pruebas Ece, resultado informa Pisa.

En el proceso de análisis arbóreo, se estableció la primera causa denominada Inadecuada gestión curricular de los enfoques transversales; son valores actitudes que propician una convivencia armónica ,y se impregnan en las competencias y en su formación integral y democrática, especialmente del enfoque de orientación al bien común en la IE Indalecio Trillo, no atiende la violencia que impide la ejecución curricular en un ambiente cálido y seguro de los procesos de aprendizajes, causa relacionada con el factor de recursos humanos por cuanto se necesita apoyo de toda la comunidad educativa y especialmente de las familias para cumplir la ejecución de la planificación curricular con enfoques transversales, convenientemente de una relación recíproca que se comparten intrínsecamente en común, con solidaridad derecho al dialogo y la concertación ,fortaleciendo la comunicación ,en igualdad de género con estilo de vida responsable, flexible al cambio y superación personal evitando el efecto negativo y lograr revertirlo.

La segunda causa nos muestra la realidad del limitado monitoreo, acompañamiento y evaluación a cargo del director, debido al compromiso de gestión escolar que lleva el mismo nombre, el cual se ejecuta con instrumentos estadísticos, que se quedan en el nivel de recojo de evidencias sin llegar al acompañamiento, vinculándose así al factor de métodos y procesos. Sin la planificación con los enfoques transversales, convenientemente de una relación recíproca que se comparten intrínsecamente en común, con solidaridad derecho al dialogo y la concertación, fortaleciendo la comunicación, en igualdad de género con estilo de vida responsable, flexible al cambio y superación personal, siendo estos valores que deben impregnar en las

competencias, para desarrollar sus capacidades que los haga capaces de actuar con inteligencia en la solución de los problemas.

Por otra parte la técnica del árbol del problema, permitió identificar la tercera causa denominada indiferencia de las familias frente a la problemática de violencia en la IE. En razón a la falta de conocimiento, manejo de conflictos y la buena convivencia escolar, no se logra un aprendizaje de calidad lo cual se vincula con el factor causal de relaciones interpersonales. A falta de un plan que promueva la participación de los padres de familia, en propuestas de mediación en casos de violencia, como en España existe un programa de orientación y mediación a las relaciones familiares.

Tabla N° 01
Cuadro de categorización

ASPECTOS O CATEGORIAS A CONOCER	FUENTES DE INFORMACION	TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN
Práctica Pedagógica	Directivos, Docentes alumnos	-Focus Group • Guía de preguntas orientadas.-
Monitoreo y acompañamiento	Docentes Directivo	Entrevista • Guía de entrevista. -Observación en aula. Ficha de observación
Convivencia escolar en el aula	Directivo, tutor, docentes, estudiantes y padres de familia. Comité de aula	Entrevista • Guía de entrevista.

Respecto a la presentación de análisis y síntesis de los resultados del diagnóstico con relación a las causas y factores asociados al problema priorizado, este análisis se realizó a través del diagnóstico trabajado el año 2017 en el marco del diplomado de gestión escolar y liderazgo pedagógico, conducido por la universidad ESAN, diagnóstico del cual se ha extraído el cuadro que a continuación describe las categorías y subcategorías, referentes teóricos argumentados para cada una de ellas y finalmente la opinión y conclusión del diagnóstico.

Cuadro de categorías y subcategorías

CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS	REFERENTES TEORICOS	CONCLUSIONES
<p>CATEGORIA Práctica pedagógica</p> <p>SUBCATEGORIA Desconocimiento del manejo de conflictos escolares.</p>	<p>Las practicas pedagógicas según Zaccagnini (2008) se trata de una mediación; el rol de un sujeto mediador (sujeto pedagógico que se relaciona con otro sujeto (educando) en esta relación surge la pedagogía definido por la institución escolar. también se debe considerar los saberes y conocimientos culturales que ofrece a la sociedad, debido a que el sujeto son parte de un mundo problematizado. Que exige posturas críticas reflexivas, transformadoras libres y responsabilidades según (Freire, 1979). Para Chevallard (1998)Es la capacidad que tiene el docente de transformar el</p> <p>Conocimiento científico al saber posible de ser enseñado.</p> <p>Bruner (2000) principal propósito de la practica pedagógica promover el pensamiento y la reflexión fundamental en la educación. Y construir nuevos enfoques y modelos pedagógicos como: por competencia, territorial, colaborativo, transversal el bien común, democrático ético, equidad, inclusividad y desarrollo personal.</p>	<p>La práctica pedagógica ha hecho posible la enseñanza a los niños, adolescentes y jóvenes.</p> <p>Esta capacidad de transmitir los conocimientos científicos tecnológicos de esta nueva tendencia.</p> <p>Los docentes son personas que se especializan en la pedagogía, con di versos métodos enfoques .que hagan posible la reflexión, conceptualización sistematizada de carácter teórico-práctico sobre la realidad. Y la inteligencia emocional.</p> <p>La gran importancia de la pedagogía no solo es transmisión del conocimiento sino la reflexión como seres humanos capaz de solucionar los problemas con inteligencia cognitiva y afectiva y salir del paradigma convencional y tradicional.</p>
<p>CATEGORIA Monitoreo y acompañamiento</p> <p>SUBCATEGORIA Poca gestión de monitoreo y acompañamiento</p>	<p>El MINEDU en el 2017 ha definido el compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica de la IE. Busca aportar a la mejora educativa a través de dos acciones acompañamiento y monitoreo al docente y alumno para ello el director dispone de rubricas, ficha de monitoreo de desempeño docente. Y su MBDD</p> <p>Guerrero(2016) monitorear la práctica docente</p> <p>Supone construir acuerdos entre docente y director. que se va a recoger información sobre su práctica docente para hacer seguimiento de la mejora del aprendizaje afrontando juntos las dificultades</p> <p>Del camino y la comprensión de las competencias específicas del MBDD y criterios claros de la calidad de enseñanza. (Murillo 2016) el monitoreo y acompañamiento presenta características imprescindibles: es sistemático y pertinente, flexible y gradual, formativo, participativo, permanente e integral, sirve para reforzar el trabajo del docente, su finalidad no es identificar lo negativo; es preciso que los datos recogidos sean fundamentados y justificados, presentar ideas que mejoren el trabajo docente en acciones concretas en un clima cálido.</p>	<p>En los diversos estudios internacionales han destacado el impacto del liderazgo directivo en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Luego de la labor que realiza los docentes (Leithwood) 2008.</p> <p>Este liderazgo pedagógico demuestra la capacidad de dirigir a su equipo docente posibilitando el logro de metas en la mejora de aprendizajes.</p> <p>Y la capacidad de comprender, organizar y ejecutar procesos de monitoreo y acompañamiento a la práctica docente. En las condiciones adecuadas</p> <p>El acelerado proceso de transformación de la sociedad y el avance tecnológico y mayor acceso al conocimiento Tedesco (2010) afirma que solo el fortalecimiento de la labor educativa acortara las brechas a la sociedad que cada vez más valora la producción del conocimiento .esto exige que los profesores cambien hábitos y esquemas de enseñanza tradicional.</p> <p>El monitoreo es importante porque proporciona a los profesores un espejo en el cual mirarse y saber si están realmente progresando o no y también corregir sus dificultades.</p>

CATEGORIAS Y SUBCATEGORIAS	REFERENTES TEORICOS	CONCLUSIONES
<p>CATEGORIA Convivencia escolar en el aula</p> <p>SUBCATEGORIA Desconocimiento para solucionar los conflictos entre pares.</p>	<p>El ambiente en el aula debe ser basado en la confianza (Watson, 2003) la noción de confianza integra las conexiones emocionales propias del cuidado y del cariño con la continuidad de la reciprocidad moral, Arsenio y Lover lo describen como la orientación de buena voluntad en el aula.</p> <p>El desarrollo de la confianza y la autoestima se basa en cuatro necesidades básicas de los alumnos (os) son autonomía, pertenencia, competencia y equidad. (Nucci y Katsarou, 2004, Watson, 2003) la equidad emerge a partir de las relaciones basadas en reciprocidad. Los niños las buscan en su autoridad. Los niños y adolescentes esperan que sus maestros los protejan de la violencia, y seguridad en el trato justo en el procedimiento de la calificación de su trabajo (Hansen, 1996)</p> <p>Integrar a los estudiantes mediante la participación colaborativa para evitar la segregación de pequeños grupos o pandillas. Es importante la participación del profesor y debe ser moralmente ejemplar</p> <p>Es conveniente la elaboración de las normas de convivencia con la participación de los alumnos y padres de familia así mismo su evaluación al cumplimiento. La disciplina constructivista tiene como objetivo que el estudiante haga lo que es correcto por sus propias razones, en lugar de hacerlo para recibir recompensa o evitar un castigo. Que el estudiante aprenda de su error. Dejar participar a los alumnos en la resolución de conflictos</p>	<p>El marco del buen desempeño del directivo reconoce el rol del director y los docentes promoviendo la construcción de un entorno seguro acogedor y colaborativo, las relaciones interpersonales basadas en un buen trato, en las escuelas se construyen normas consensuadas y se gestiona el conflicto como una oportunidad. De aprendizaje para prevenir, atender posibles problemas y el logro de una gestión democrática</p> <p>Se hace énfasis al ambiente del aula basada en la confianza. La ley 30403 prohíbe el uso del castigo físico y humillante en la escuela, hogar y comunidad (La Unesco 2008^a) el clima escolar es el factor asociado a los aprendizajes. Favorece el desarrollo moral de los estudiantes (Nucci 2015). El clima escolar propia del entorno laboral.</p> <p>En conclusión, la convivencia escolar, el sistema social de relaciones entre los individuos y grupos y el sistema de creencias y valores que comparten los estudiantes de la institución</p>

1.3 Formulación del problema

Desde varios años atrás se presenta un bajo aprendizaje en las áreas de Matemática y Comunicación, se reconoce que el desarrollo de las habilidades de comunicación, interrelación, participación, compromiso y manejo de conflictos no se han manejado adecuadamente por parte de los docentes, padres de familia y personal directivo.

Las competencias del MBDDirectivo requeridas puntualmente para lograr la meta esperada, sería el desarrollo de competencias y el logro de dominios del directivo, adquirir los conocimientos para motivar y fortalecer a los entes educativos el buen clima escolar. El directivo debe actuar bajo un liderazgo pedagógico, desenvolviéndose bajo las mejores prácticas (sistemáticas, eficaces, eficientes,

sostenibles, flexibles, pensadas) y competencias. Detrás de un clima favorable suele haber una sólida organización de la escuela con prácticas docentes atinentes a las necesidades de los estudiantes. Queda claro que debemos mejorar la gestión de los aprendizajes director – docente a partir de una labor mancomunada con el objetivo común de generar condiciones favorables para el aprendizaje. (Unesco, LLece 2010) según los hallazgos estudiados y confirmados en el TERCE, (Tercer estudio Regional Comparativo y Explicativo).

El problema quedó formulado después del análisis de las conclusiones del diagnóstico, razón por la cual se puede afirmar que es pertinente porque se ajusta a las condiciones que presenta la institución educativa, y las causas están articuladas con los objetivos y acciones. En ese contexto el problema priorizado se formuló a través una pregunta:

¿Cómo contribuir, desde la gestión directiva a mejorar la participación y el clima escolar el proceso pedagógico para el logro de aprendizajes en los estudiantes de secundaria de la institución educativa “Indalecio Trillo” Distrito de Lomas-Arequipa?

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

La formulación del problema quedó expresado en el párrafo anterior en la pregunta ¿Cómo contribuir, desde la gestión directiva a mejorar la participación y el clima escolar el proceso pedagógico para el logro de aprendizajes en los estudiantes de secundaria de la institución educativa “Indalecio Trillo” Distrito de Lomas-Arequipa? Respondiendo a esta pregunta desde la mirada del investigador se estará planteando la alternativa de solución la cual se expresa en el párrafo siguiente.

El planteamiento de la alternativa de solución que propone la presente investigación sería: El Plan de mejora en la participación y clima escolar optimiza el proceso pedagógico para el logro de aprendizajes en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa “Indalecio Trillo Distrito De Lomas-Arequipa.

Relación entre causas, objetivos específicos, dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DIMENSIONES	ACCIONES
Inadecuada gestión curricular en enfoques transversales.	Liderar la planificación curricular contextualizada incidiendo en valores que enfrenten la violencia	Gestión curricular	<p>Orientar desde la gestión Planificación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común.</p> <p>Talleres de la buena convivencia y su ley.</p> <p>Taller de solución de conflictos según protocolo.</p> <p>Talleres de planificación curricular actualizada con el perfil del egresado en un buen clima.</p> <p>Planificación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común.</p> <p>Ejecución de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común.</p> <p>Evaluación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común.</p>
Limitado monitoreo, acompañamiento y evaluación a cargo del director	Contextualizar el plan MAE incidiendo en el manejo de conflictos	MAE	<p>Liderar y planificar un nuevo MAE que oriente la mejora de los aprendizajes.</p> <p>Talleres de elaboración del MAE con las expectativas de lograr un buen clima escolar organizacional con los enfoques transversales impartiendo del bien común.</p> <p>Reunión GIA para consensuar la aplicación de las rubricas, como soporte a la buena práctica pedagógica</p> <p>Ejecución el plan de monitoreo y acompañamiento con capacitaciones talleres de actualización ,de enfoques transversales adhiriéndolo a las competencias</p> <p>Reconocer al mejor maestro por sus logros alcanzados.</p> <p>Sensibilizar a los docentes en la participación con la familia y comunidad.</p> <p>Planificación de un nuevo MAE contextualizado en un contexto de convivencia escolar armoniosa.</p>
Indiferencia de las familias frente a la problemática de violencia en la IE	Liderar la planificación de Escuela de Padres, incidiendo en la ruta de cambio de la violencia.	Planificación y clima escolar	<p>Planificación y ejecución de la Escuela de padres, motivando su asistencia.</p> <p>Realización de Jornadas de Padres para socializar los protocolos de atención a la violencia escolar.</p> <p>Gestionar apoyo de un especialista o mediador para la orientación familiar que los estimule a vivir sin violencia.</p> <p>Realizar reuniones de confraternidad en la escuela.</p> <p>Realizar jornadas de retiro de meditación, encuentros con sus hijos, participar y elaborar las normas de convivencias de la institución educativa.</p>

Como evidencia de las técnicas e instrumentos, utilizados en el diagnóstico realizado con relación al problema priorizado se presentan los cuadros de categorización los cuales después del proceso de reducción se presentaron los siguientes resultados.

1.5 Justificación

Este plan de acción se puede articular en el PEI de la Institución Educativa dentro de las funciones de los actores educativos; en el PAT existen la actividad de articular la ejecución del MAE coordinadamente así como en el PCI institucional estableciendo el logro de los desempeños del MBDD, donde el MAE pretende fortalecer la práctica pedagógica, a partir del desarrollo del diálogo reflexivo, buscando desarrollar la competencia reflexiva del docente, con la construcción de los nuevos saberes pedagógicos y la definición de alternativas de mejora de su práctica pedagógica y lograr acciones transformadoras que repercuta la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

El liderazgo directivo ejerce influencia indirecta en el aprendizaje de los alumnos, clave para una mejor escuela a través de su influencia de las motivaciones, habilidades y condiciones del trabajo de los profesores que a su vez son efectivos en el trabajo de los estudiantes. Según Stephen Anderson 13/04/2010 en el artículo liderazgo directivo propone cuatro desafíos a la implementación práctica (1. La concreción de acciones en contexto específico, 2. La descripción de la naturaleza del cambio, 3.- El necesario apoyo de los líderes, y 4.- Distribución de prácticas). Como se pueden adaptar, a los diferentes contextos, y estrategias para apoyar la difusión de las buenas practicas a mayor escala. (Stephen Anderson, s/f)

Los líderes pedagógicos efectivos, son aquellos que logran movilizar las condiciones de los docentes e impactar en los aprendizajes muestra un mismo repertorio de prácticas. Leithwood (2007)

Es importante que se considere una meta de mediano plazo, para lograr los resultados favorables y también ir reajustando las dificultades presentadas en las relaciones de

interacción entre docente, directivo, padres de familia con el alumno la cual creemos que tendrá un impacto en la sociedad, con los resultados de aprendizajes de calidad en un ambiente adecuado y pertinente en la escuela y familia.



CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

Para mejorar la educación en nuestro país, se ha identificado que debe mejorarse el clima laboral en nuestras instituciones.

La revisión de diferentes tesis, documentales y bibliografías, permitió encontrar varios estudios relacionados a clima organizacional, de los que se seleccionaron los siguientes:

2.1.1 Antecedentes Nacionales.

Aguado (2012), en la investigación titulada clima organizacional de una institución educativa de Ventanilla, según la perspectiva de los docentes, utilizó una metodología de investigación descriptiva simple. La población y muestra estuvo conformada por 57 docentes de primaria y secundaria. Se empleó el método cuantitativo; el instrumento y técnica se basaron en un cuestionario de encuesta, con una V de Aiken (.875). Teniendo un nivel aceptable en las dimensiones estructura, recompensa e identidad y un nivel regular en la dimensión relaciones, en relación al clima organizacional de los docentes. Se concluye que existe un nivel aceptable de clima organizacional, donde los docentes piensan que su ambiente de trabajo les permite satisfacer sus necesidades y sus expectativas, aunque no en el nivel óptimo (UCV-Repositorio, s/f)

Este antecedente se relaciona con el plan de acción por que nos damos cuenta que el clima organizacional es fundamental para el logro de los aprendizajes que satisfagan las expectativas de la comunidad local de Lomas.

Soberón (2007), en su estudio descriptivo sobre clima organizacional en instituciones educativas privadas de Lima trabajó con 4 instituciones del distrito de Breña y una muestra total de 156 docentes de nivel primario y secundario. Aplicó para su estudio

un test de clima organizacional desde la perspectiva del docente. La investigación concluyó que no existe un buen clima organizacional en las escuelas en estudio, Además que el lenguaje y el uso de los rituales era inadecuado; la existencia de grupos de docentes con ciertos conflictos, generaban un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje, generando un servicio de limitada calidad. (Universidad San Ignacio de Loyola, repositorio, s/f)

Considero que este estudio descriptivo, sobre el clima organizacional es fundamental para el logro de aprendizaje que existe a carencia de este en la institución educativa por los bajos rendimientos y la mala convivencia que no permite la práctica del valor de la empatía, la solidaridad, democracia, inclusividad e interculturalidad.

2.1.2 Antecedentes Internacionales.

Castrillón (2005) realizó un estudio descriptivo sobre el clima organizacional. Trabajó con 10 instituciones educativas (5 privadas y 5 públicas), siendo la muestra 20 directores, 20 directores académicos y 20 administradores, haciendo un total de 60 autoridades. Para el efecto, se empleó el cuestionario de clima organizacional de Robbins y Marchant, dando como resultado que en las instituciones educativas privadas existía una orientación positiva y favorable del clima organizacional, en relación a los directivos, entre los docentes y el personal administrativo, siendo la política comunicacional la que influía en el clima de la organización, sin embargo a nivel de instituciones educativas públicas, era la política comunicacional y la falta de liderazgo, que orientaba el clima organizacional a presentarse de manera inadecuada, un tanto hostil y receloso, con desconfianza. Sin embargo, ante situaciones que demandaban la unidad para hacer frente a algún tipo de competencia, el clima se tornaba altamente cooperativo y favorable.

Este estudio descriptivo a nivel internacional, comprueba que el clima organizacional es indispensable con resultados efectivos para el logro de las metas pedagógicas.

Rivera (2000) publicó un estudio sobre clima organizacional y reforma educativa con docentes y directivos de colegios de Antofagasta, con una muestra aproximada de 65 docentes y 150 estudiantes pertenecientes a los niveles de enseñanza básica y media, utilizando el test de Likert con el objetivo de describir el clima organizacional. Concluye que los elementos fundamentales de la gestión educativa son: trabajo en equipo y liderazgo, estrategias decisivas en el éxito de la implementación de la reforma educativa. Asimismo, indica la existencia de un clima regular con tendencia alta en dichas unidades educativas. (UCV-Repositorio, s/f)

Rivera, nos ratifica que el estudio sobre el clima organizacional nos ayuda al trabajo en equipo, bajo liderazgo directivo para el éxito de las metas, este clima organizacional regula las funciones que cada ente educativo debe cumplir para el logro de las metas.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

2.2.1. Liderazgo pedagógico:

La labor de movilizar, de influenciar a otros para articular y lograr las intenciones y metas compartidas de la escuela” (Leithwood, 2009) que permite unir y fortalecer a directivos y docentes en un trabajo colaborativo

El líder pedagógico debe asegurar que estas actividades logren su potencial máximo buscando mejorar la escuela y la sociedad, apoyando el aprendizaje de los estudiantes. Harvard Family Research Project (2010).

El Marco de buen desempeño del directivo (Minedu, 2014) es una herramienta en la cual se caracteriza de manera oficial a un líder pedagógico. El Marco de buen desempeño del directivo tiene sustento en la literatura sobre gestión escolar, mejora y cambio educativo, escuelas eficaces, calidad educativa, aprendizaje organizativo, entre otras. En él encontramos múltiples consideraciones, perspectivas, planteamientos y recomendaciones sobre el liderazgo. (Minedu; 2016)

Investigación de Viviane Robinson sobre liderazgo pedagógico.

Una investigación realizada por Viviane Robinson (2008), que consistió en una búsqueda de la literatura internacional sobre liderazgo directivo, reunió 24 estudios que evidencian los vínculos entre el liderazgo y los resultados de los estudiantes e identificaron cinco dimensiones o prácticas del liderazgo que tienen un impacto particular en los resultados de: (a.) Establecimiento de metas y expectativas. (b.) Uso estratégico de los recursos. (c.) Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo. (d.) Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los maestros, (e.) Garantizar un ambiente seguro y de soporte. Como se verá, estas dimensiones sustentan al Marco de buen desempeño del directivo, por lo tanto, pueden ser el referente para que identifiques los temas del plan de acción o la buena práctica que quieras desarrollar. (Minedu, s/f)

Enseguida se detalla cada dimensión:

Dimensiones del marco del buen desempeño directivo

Nº	PRACTICA DE LIDERAZGO	DESCRIPCIÓN
1	Establecimiento de metas y expectativas	El liderazgo pedagógico tendrá efecto sobre los resultados de los y las estudiantes si pones énfasis en metas de aprendizaje, definiéndolas y priorizándolas entre todas las demandas de la institución educativa. Estas metas tienen que impregnarse en todo el quehacer y procedimientos del aula, de allí la necesidad de generar un consenso de los docentes sobre ellas. Estas expectativas y metas, así como los logros que se van alcanzando, serán conocidos por todos.
2	Uso estratégico de recursos	Referirse a recursos, desde liderazgo pedagógico, implica asegurar que el personal, los materiales y recursos económicos estén alineados a los propósitos y metas pedagógicas. Esto implica tener una mirada sistémica del mejoramiento escolar y habilidades en la asignación de recursos, especialmente cuando estos son escasos.
3	Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo	Las evidencias indican que esta dimensión tiene un alto impacto en los resultados de los estudiantes. Implica prácticas específicas como: <ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar con el personal sobre la enseñanza. • Coordinar y revisar el currículo con los profesores, buscando una secuencia y articulación entre todos los grados. • Retroalimentar a los docentes en su práctica en aula, basándose en la observación de sesiones de aprendizaje. • Monitorear sistemáticamente el progreso de

N°	PRACTICA DE LIDERAZGO	DESCRIPCIÓN
4	Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de los docentes	<p>los estudiantes para la mejora de sus resultados.</p> <p>El líder pedagógico no solo promueve o incentiva el aprendizaje de los estudiantes; se involucra en el proceso mismo. De igual manera, participa en el aprendizaje y desarrollo profesional de los docentes como líder y aprendiz al mismo tiempo. Estos aprendizajes son formales (cursos o grados) o informales, a través de reflexiones sobre aspectos específicos de la enseñanza. Un líder con esta práctica es visto por sus docentes como fuente de orientación a nivel pedagógico, ya que maneja estos temas con mayor conocimiento.</p>
5	Garantizar un ambiente seguro y de soporte	<p>Esta práctica de liderazgo debe garantizar que los docentes puedan enfocarse en la enseñanza y los estudiantes en el aprendizaje, estableciendo un entorno ordenado tanto dentro como fuera del aula. Para esto es necesario tener normas claras y pertinentes. Los docentes necesitan sentir respaldo y valoración por parte del directivo, que se refleje en la confianza en su trabajo y protección frente a presiones externas, tanto de los padres y madres como políticas.</p>

2.2.2. Monitoreo y Acompañamiento

Monitoreo pedagógico. MINEDU, (2013, En el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones. Asimismo, puede definirse como un proceso organizado para verificar que una actividad o una secuencia de actividades programadas durante el año escolar transcurran como fueron programadas y dentro de un determinado periodo de tiempo. Sus resultados permiten identificar logros y debilidades para una toma de decisiones a favor de la continuidad de las actividades y/o recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados orientados a los logros de los aprendizajes de los estudiantes. Morales (2014) el monitoreo pedagógico considerado como una estrategia de la supervisión, consiste en el seguimiento permanente de las tareas asignadas al docente, con el objetivo de conocer el nivel de su desempeño para asesorarlo y capacitarlo según sus resultados; busca el crecimiento profesional en conformidad con los estándares institucionales y nacionales; el monitoreo pedagógico se evaluó en cuatro dimensiones: pedagógica, didáctica, intervención y valorativa.

El acompañamiento pedagógico, Según MINEDU (2014), es el conjunto de procedimientos que realiza el equipo directivo para brindar asesoría pedagógica al docente a través de acciones específicamente orientadas a alcanzar datos e informaciones relevantes para mejorar su práctica pedagógica.

Brigg. (2005), Señala que "la supervisión es el acompañamiento pedagógico que a diario utiliza el director y cuyo objetivo es orientar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas"

Monitoreo: La gestión de los aprendizajes en la institución escolar se relaciona con la necesidad de re conceptualizar los proceso de enseñanza y aprendizaje de acuerdo a los contextos y a los sujetos que participan de esta construcción del conocimiento la generadora de nuevos conocimientos en la medida que éstos son reflexionados y contextualizados (M.Develay1992).

Acompañamiento: Amelia Palacios (2000) sostiene que para lograr el manejo adecuado de los procesos pedagógicos se debe mejorar la calidad de la educación, promoviendo la transformación de las prácticas docentes y centrar las políticas educativas y la calidad de los procesos pedagógicos, articulando la educación a las necesidades y demandas, realizando cambios en la pedagogía y cambiando el paradigma educativo.

2.2.3. Clima Institucional

El ambiente o clima laboral es una factor clave y determinante, la responsabilidad de la construcción de la convivencia y de su calidad recae sobre todos los integrantes de la comunidad educativa, equipos directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo, estudiantes, padres de familia y organizaciones de la comunidad. En este sentido, gestionar la convivencia escolar supone un gran desafío para una institución como la escuela, que ha sido tradicionalmente vertical y autoritario.

Según Eslava (2013), señaló en la revista El rincón del Coach que hoy en día, las organizaciones ponen especial énfasis al potencial humano, buscando estrategias para que su personal esté a gusto; motivándolos, involucrándolos y 33 comprometiéndolos en la organización, logrando que ellos se identifiquen y trabajen con esmero, en un clima organizacional favorable. (UCV-Repositorio, s/f)

Es necesario resaltar los siguientes elementos:

- El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo.
- Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.
- El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.
- El Clima es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.
- El Clima, junto con las estructuras y características organizacionales y los individuos que la componen, forman un sistema interdependiente altamente dinámico.

Las percepciones y respuestas que abarcan el Clima Organizacional se originan en una gran variedad de factores:

- Factores de liderazgo y prácticas de dirección (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.).
- Factores relacionados con el sistema formal y la estructura de la organización (sistema de comunicaciones, relaciones de dependencia, promociones, remuneraciones, etc.).
- Las consecuencias del comportamiento en el trabajo (sistemas de incentivo, apoyo social, interacción con los demás miembros, etc.). Amaya Jaime, 2013)

CAPÍTULO III MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

El presente estudio según el tipo de investigación es aplicada, según Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”.

La investigación educacional está dirigida a resolver problemas de la práctica, por ende, cada investigación se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario. No obstante resolver el problema crítico de clima escolar aunque no pueda ofrendar aportes al conocimiento científico si puede atender situaciones de agresividad que lastiman la autoestima de los estudiantes.

Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico. Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico, razón por la cual el plan de acción está abierto a recibir mejores a ser flexible porque la cultura del estudiante en la institución educativa Indalecio Trillo, siempre será diversa considerando que sus familias son migrantes y golondrinas porque siempre viajan en busca del pez que les da el sustento de vida

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la investigación cualitativa “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7). Esto tiene que ver con la mirada del investigador la cual pueden tener interpretaciones diferentes, sin que por ello pierdan su validez en la investigación, es decir puede haber dualidad de interpretaciones incluso por los mismo autores.

3.2 Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470).

En el caso del presente Plan de Acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471); Así se tiene que en la institución educativa es necesario generar un cambio en las relaciones interpersonales para evitar la desmotivación del estudiante que se puede sentir agredido o amenazado por las acciones y actitudes de sus compañeros e incluso de sus profesores.

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo busca contar con el respectivo diagnóstico del problema priorizado y un programa para resolverlo (p. 472), a través de la alternativa de solución más pertinente; cumpliendo así la pauta básica de la Investigación-acción: “conducir a cambiar” y que dicho cambio está o debe estar incorporado en el mismo proceso de investigación. “Se indaga al mismo tiempo que se interviene” (p. 496).

Si bien es cierto el presente trabajo de investigación ha tomado como referencia el diagnóstico del año 2017, el problema priorizado y parte de la situación problemática ha ido cambiando gradualmente, en función a la contrastación y puesta en práctica del marco teórico, no obstante esto significaría que el problema se ha resuelto, sino que se habría producido una ligera modificación en cuanto al nivel del mismo, es decir se ha ido atenuando.

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

En el presente plan de acción se procurará la participación activa de todos los miembros de la comunidad quienes por ser parte del clima escolar son los primeros en intervenir voluntaria o involuntariamente en los cambios.



CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN

4.1. Plan de acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en un Plan de mejora en la participación y clima escolar optimiza el proceso pedagógico para el logro de aprendizajes en los estudiantes de secundaria de la Institución Educativa Indalecio Trillo del distrito de Lomas, caraveli - Arequipa

El Plan de acción por su naturaleza inmediata busca mejoras a corto o mediano plazo, según soporte el presupuesto, y su diseño se sostiene en el proceso de diagnóstico efectuado en el marco del diplomado en gestión escolar con liderazgo pedagógico cuyos resultados se han tomado como la línea de base, para la propuesta de mejorar los logros de aprendizaje.

En este sentido, la presente propuesta del plan de acción sirve para implementar las acciones a ejecutar para atacar las causas de la deficiente gestión curricular, a través de actividades pertinentes y requeridas para lograr el objetivo y establecer indicadores de avance, así como identificar los recursos que necesitamos, y verificar el avance y calidad de las acciones a través del control de los resultados, para tomar decisiones informadas que beneficien el plan o lo corrijan en el momento oportuno.

La importancia y pertinencia de la propuesta de plan de acción, radica en la relación que tiene con las necesidades específicas del enfoque territorial y su contextualización en la institución educativa “Indalecio Trillo” del distrito de Lomas, en Arequipa.

4.1.1. Objetivos

Objetivo general:

Mejorar la participación y clima escolar para contribuir a la optimización del proceso pedagógico y el logro de aprendizajes de los estudiantes de secundaria de la institución educativa “Indalecio Trillo Distrito De Lomas-Arequipa.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Liderar la planificación curricular contextualizada incidiendo en valores que enfrenten la violencia

Objetivo específico 2: Contextualizar el plan MAE incidiendo en el manejo de conflictos

Objetivo específico 3: Liderar la planificación de Escuela de Padres, incidiendo en la ruta de cambio de la violencia.

4.1.2. Participantes

El plan de acción podrá ser implementado solo si se cuenta con el aporte de la comunidad educativa de la Institución Educativa “Indalecio Trillo” del distrito de Lomas, provincia de Caravelí en Arequipa. Detallamos a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de acción.

- 01 : Director
- 01 : Coordinadores Pedagógicos
- 01 : Coordinador de Tutoría y Orientación Educativa
- 01: Padres de familia, docentes, Aliados estratégicos (autoridades)

- 01: Aliados estratégicos

4.1.3. Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del Plan de acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

Tabla N° 02
Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Liderar la planificación curricular contextualizada incidiendo en valores que enfrenen la violencia	Inadecuada gestión curricular en enfoques transversales.	Orientar desde la gestión Planificación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común. Talleres de la buena convivencia y su ley. Taller de solución de conflictos según protocolo. Talleres de planificación curricular actualizada con el perfil del egresado en un buen clima. Planificación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común. Ejecución de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común. Evaluación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común.
Contextualizar el plan MAE incidiendo en el manejo de conflictos	Limitado monitoreo, acompañamiento y evaluación a cargo del director	Liderar y planificar un nuevo MAE que oriente la mejora de los aprendizajes. Talleres de elaboración del MAE con las expectativas de lograr un buen clima escolar organizacional con los enfoques transversales impartiendo del bien común. Reunión GIA para consensuar la aplicación de las rubricas, como soporte a la buena práctica pedagógica Ejecución el plan de monitoreo y acompañamiento con capacitaciones talleres de actualización ,de enfoques transversales adhiriéndolo a las competencias Reconocer al mejor maestro por sus logros alcanzados. Sensibilizar a los docentes en la participación con la familia y comunidad. Planificación de un nuevo MAE contextualizado en un contexto de convivencia escolar armoniosa.
Liderar la planificación de Escuela de Padres, incidiendo en la ruta de cambio de la violencia.	Indiferencia de las familias frente a la problemática de violencia en la IE	Planificación y ejecución de la Escuela de padres, motivando su asistencia. Realización de Jornadas de Padres para socializar los protocolos de atención a la violencia escolar. Gestionar apoyo de un especialista o mediador para la orientación familiar que los estimule a vivir sin violencia. Realizar reuniones de confraternidad en la escuela.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
		Realizar jornadas de retiro de meditación, encuentros con sus hijos, participar y elaborar las normas de convivencias de la institución educativa.

4.1.4 Técnicas e instrumentos

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

Tabla N° 03
Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Observación de clase	Guía de observación en aula
Entrevista	Guía de entrevista
Entrevista a profundidad	Guía de entrevista profunda

4.1.5. Recursos humanos y materiales

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

Recursos humanos:

Comunidad Educativa.

Aliados estratégicos: Medico del distrito, Alcalde, Psicólogo del Distrito, Jefe de la comisaria de Lomas.

Recursos materiales:

De escritorio:

Papel bond, lapiceros, tarjetas de cartulina, lápiz, borrador, tajador.

Herramientas:

Laptop, ecran, proyector multimedia fotocopiador, impresora, tableta.

Materiales:

Chinches, limpia tipo, papelote, cinta masking tape, plumón de pizarra

4.1.6 Presupuesto

El presupuesto detalla de manera sistemática las condiciones y recursos que serán indispensables para la ejecución de las acciones planteadas en el presente plan de acción se describen en la siguiente tabla, para ello, se han identificado los bienes y servicios que serán necesarios, la cantidad, estimación de costos, además de la fuente de financiamiento de dónde provienen estos recursos. La obtención de estos bienes y servicios se realizará a través de dos fuentes: recursos propios recaudados en la institución educativa y recursos personales del investigador.

Tabla N° 04
Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS	CANT.	COSTO	FINANCIAMIENTO
Ejecución de Talleres de elaboración de sesiones con enfoque de competencias.	Refrigerios	30	90,00	autogestión
	Papel	1 millar	30,00	
	Plumones	36 unid	72,00	
	Papelotes	100	36,00	
	Cartulinas	25	12,50	
	Cinta	12	30,00	
	Especialista de UGEL	1	300,00	
Coordinar el plan de monitoreo y acompañamiento con los docentes.	Refrigerios	15	45,00	autogestión
Charlas de escuela de padres, manejo de conflicto y comunicación asertiva	Psicólogo	1	500,00	autogestión
	refrigerio	100	300,00	
Fortalecer la práctica docente en un contexto de convivencia escolar armoniosa	Refrigerios	45	90,00	autogestión
	Especialista de UGEL	1	300,00	
Realizar jornadas de trabajo colegiado para compromiso de participación	Papel	5 millar	20,00	Autogestión
	Tinta	1 unid	30,00	
TOTAL			1855,50	

4.2 Matriz de planificación del plan de acción

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



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

La matriz de monitoreo y evaluación de la implementación del Plan de Acción, permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 6, contienen entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

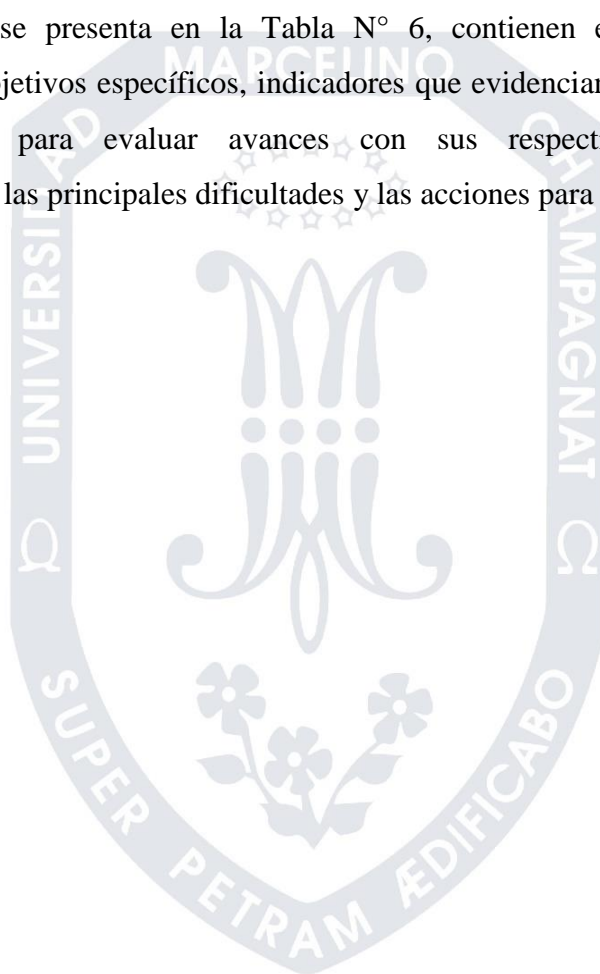


Tabla N° 06

Matriz de monitoreo y evaluación de acciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	METAS	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Liderar la planificación curricular contextualizada en que valores enfrenen la violencia	<p>Orientar desde la gestión Planificación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común. Talleres de la buena convivencia y su ley. Taller de solución de conflictos según protocolo. Talleres de planificación curricular actualizada con el perfil del egresado en un buen clima. Planificación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común. Ejecución de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común. Evaluación de enfoques transversales incidiendo en el enfoque de orientación al bien común.</p>	<p>Número de docentes que participan en las acciones de sensibilización del plan de acción</p> <p>Número de docentes que participan en las acciones de sensibilización del plan de acción</p> <p>Número de docentes que participan en las acciones de sensibilización del plan de acción</p>	<p>8 docentes 1 reunión</p> <p>8 docentes 1 reunión</p> <p>8 docentes 1 reunión</p>				<p>Plan de capacitación</p> <p>Asistencia a los talleres.</p> <p>Fotos</p> <p>Carpeta pedagógica</p> <p>Actas.</p> <p>Libreta de notas.</p>	<p>Resistencia al cambio</p>	<p>Sensibilización al docente para que se actualice.</p> <p>Proponer el trabajo en equipo</p> <p>Plan de GIA para hacer seguimiento de los resultados en intercambio de experiencia</p> <p>Plan de mejora.</p>

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	METAS	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
<p>Liderar la planificación de Escuela de Padres, incidiendo en la ruta de cambio de la violencia</p>	<p>Planificación y ejecución de la Escuela de padres, motivando su asistencia. Realización de Jornadas de Padres para socializar los protocolos de atención a la violencia escolar. Gestionar apoyo de un especialista o mediador para la orientación familiar que los estimule a vivir sin violencia. Realizar reuniones de confraternidad en la escuela. Realizar jornadas de retiro de meditación, encuentros con sus hijos, participar y elaborar las normas de convivencias de la institución educativa.</p>	<p>Nº 8 de docentes que participan en las acciones de planificación de escuela de padres. Nº 80 de padres de familia que participan en las acciones de planificación de escuela de padres</p>	<p>8 docentes 1 reunión 80 padres de familia 1 reunión 5 Aliados estratégicos</p>				<p>Plan de escuela de padres con enfoque transversales priorizando el enfoque del bien común. Lista de asistencia a la jornada de padres. Entrega de libretas. Estímulo a los primeros asistentes. Animación literaria. Skeich.</p>	<p>Ninguno Inasistencia de algunos padres Viaje de algún padre, Enfermedad. desinterés</p>	<p>Ninguno. Invitación al dialogo con los padres ausentes Elaboración de normas de convivencia con la participación y aprobación de los padres.</p>

4.4. Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que presentamos, ha sido puesta a valoración en sus propósitos y las actividades previstas en la línea de propuesta para mejorar la gestión de la enseñanza-aprendizaje en la institución educativa secundaria “INDALECIO TRILLO”, por medio del método de criterio de especialistas. Para ello, un especialista en gestión escolar y liderazgo pedagógico ha procedido a valorar la propuesta a través de la administración de la ficha de consulta, que contiene los siguientes aspectos de valoración: factibilidad, aplicabilidad, generalización, pertinencia, validez y originalidad.

4.4.1. Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido los siguientes resultados:

RESULTADOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Muy bueno	Bueno	Regular
Factibilidad	Viabilidad de aplicación del plan de Acción que se presenta.		X	
Aplicabilidad	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros		X	
Generalización	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes		X	
Pertinencia	Correspondencia del plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico		X	
Validez	Congruencia entre la propuesta del plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.		X	
Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de acción.		X	

REFERENCIAS

ICESI, (2017). Cultura organizacional. Recuperado de:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592317300773>

Jaime Alberto Correa, (2013); Clima laboral y gestión de educativa. Recuperado de:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/9958/correaamayajamealberto2013.pdf;jsessionid=3e4d523caf1ca594035fb7b30ccc5dca?sequence=2>

Minedu, s/f; plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico; Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod0y1/guia-metodologica-participante-pa.pdf>

Minedu, s/f. Liderazgo pedagógico de Viviane Robinson. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/curso-diplomadoysegundaespecialidad-directivos/pdf/mod0y1/guia-metodologica-participante-pa.pdf>

Minedu; s/f. Ley general de educación. Recuperado de:

http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Minedu; s/f. Ley de la reforma magisterial. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/reforma-magisterial/pdf-ley-reforma-magisterial/normas-complementarias-de-la-ley-de-reforma-magisterial.pdf>

Minedu; s/f. Marco del buen desempeño docente. Recuperado de:

<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Stephen Anderson, s/f; Senda indirecta de efectos del liderazgo escolar. Recuperado de:

<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>

UCV, repositorio, s/f. Clima institucional. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/6191/g%c3%a1lvez_rle.pdf?sequence=1

UCV, repositorio, s/f; Antecedentes nacionales. Recuperado de:

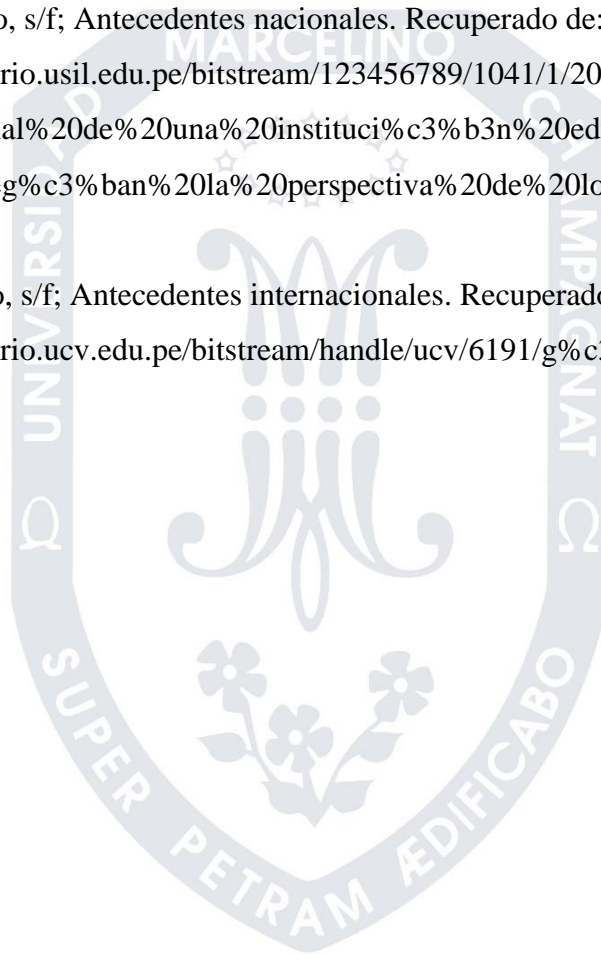
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/6191/g%c3%a1lvez_rle.pdf?sequence=1

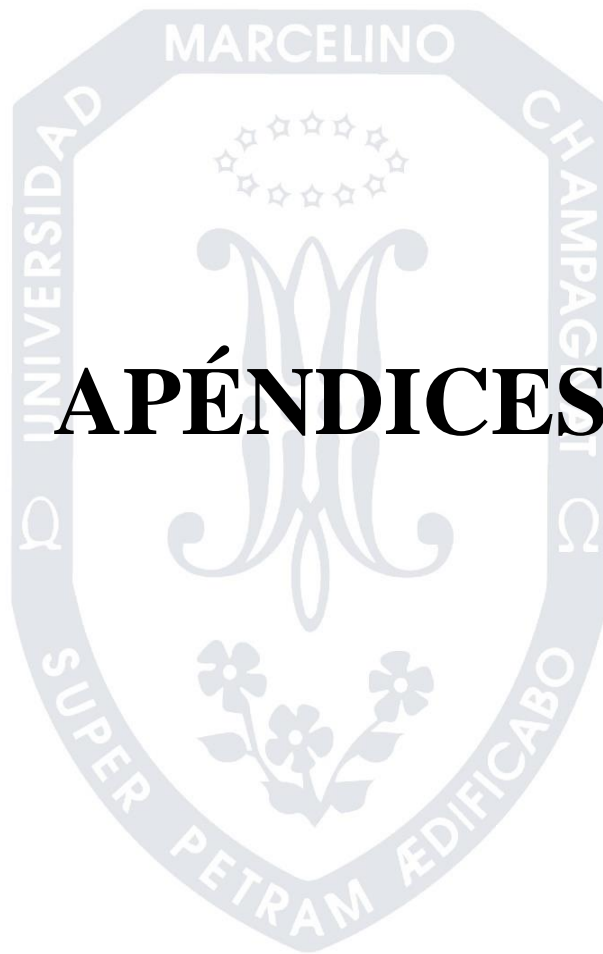
USIL, repositorio, s/f; Antecedentes nacionales. Recuperado de:

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_aguado_clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%c3%b3n%20educativa%20de%20ventanilla%20seg%c3%ban%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf

UCV, repositorio, s/f; Antecedentes internacionales. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/6191/g%c3%a1lvez_rle.pdf?sequence=1





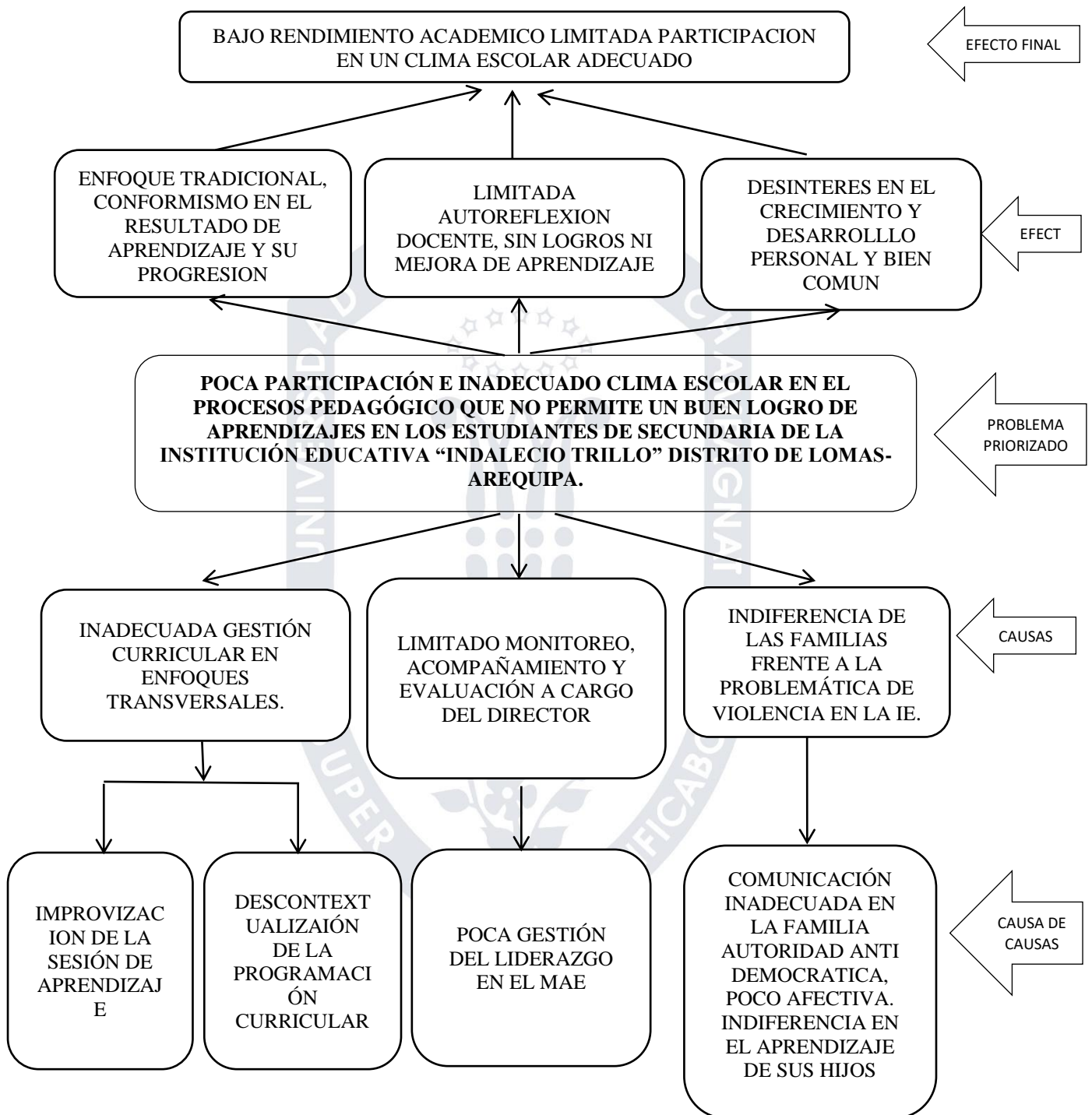
APÉNDICES

APÉNDICES 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

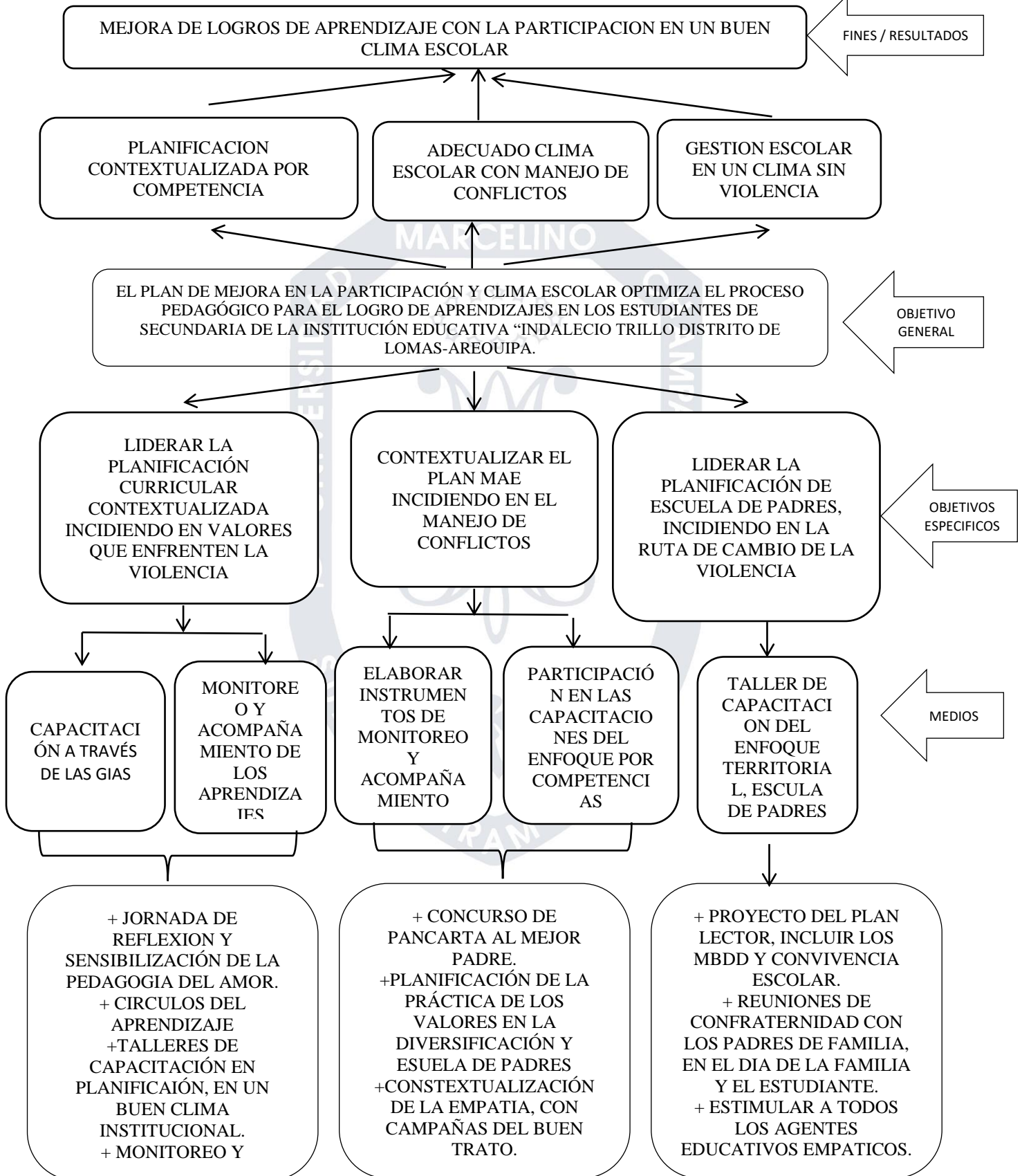
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	MÉTODO
Poca participación e inadecuado clima escolar en el procesos pedagógico que no permite un buen logro de aprendizajes en los estudiantes de secundaria de la institución educativa “Indalecio Trillo” Distrito de Lomas-Arequipa.	¿Cómo contribuir, desde la gestión directiva a mejorar la participación y el clima escolar el proceso pedagógico para el logro de aprendizajes en los estudiantes de secundaria de la institución educativa “Indalecio Trillo” Distrito de Lomas-Arequipa.?	El Plan de mejora en la participación y clima escolar optimiza el proceso pedagógico para el logro de aprendizajes en los estudiantes de secundaria de la institución educativa “Indalecio Trillo Distrito De Lomas-Arequipa.	Mejorar la participación y clima escolar para contribuir a la optimización del proceso pedagógico y el logro de aprendizajes de los estudiantes de secundaria de la institución educativa “Indalecio Trillo Distrito De Lomas-Arequipa.	<p>1: Liderar la planificación curricular contextualizada incidiendo en valores que enfrenen la violencia</p> <p>2: Contextualizar el plan MAE incidiendo en el manejo de conflictos</p> <p>3: Liderar la planificación de Escuela de Padres, incidiendo en la ruta de cambio de la violencia</p>	<p>Tipo de Investigación: Investigación aplicada institucional.</p> <p>Enfoque Cualitativo</p> <p>Diseño Investigación, acción, participativa.</p> <p>Técnicas de instrumentos de recojo de datos: Focus Grups, método de kanban, guía de observación en el aula, guía de entrevista.</p>

APÉNDICE 2
ÁRBOL DE PROBLEMAS



APÉNDICE 3

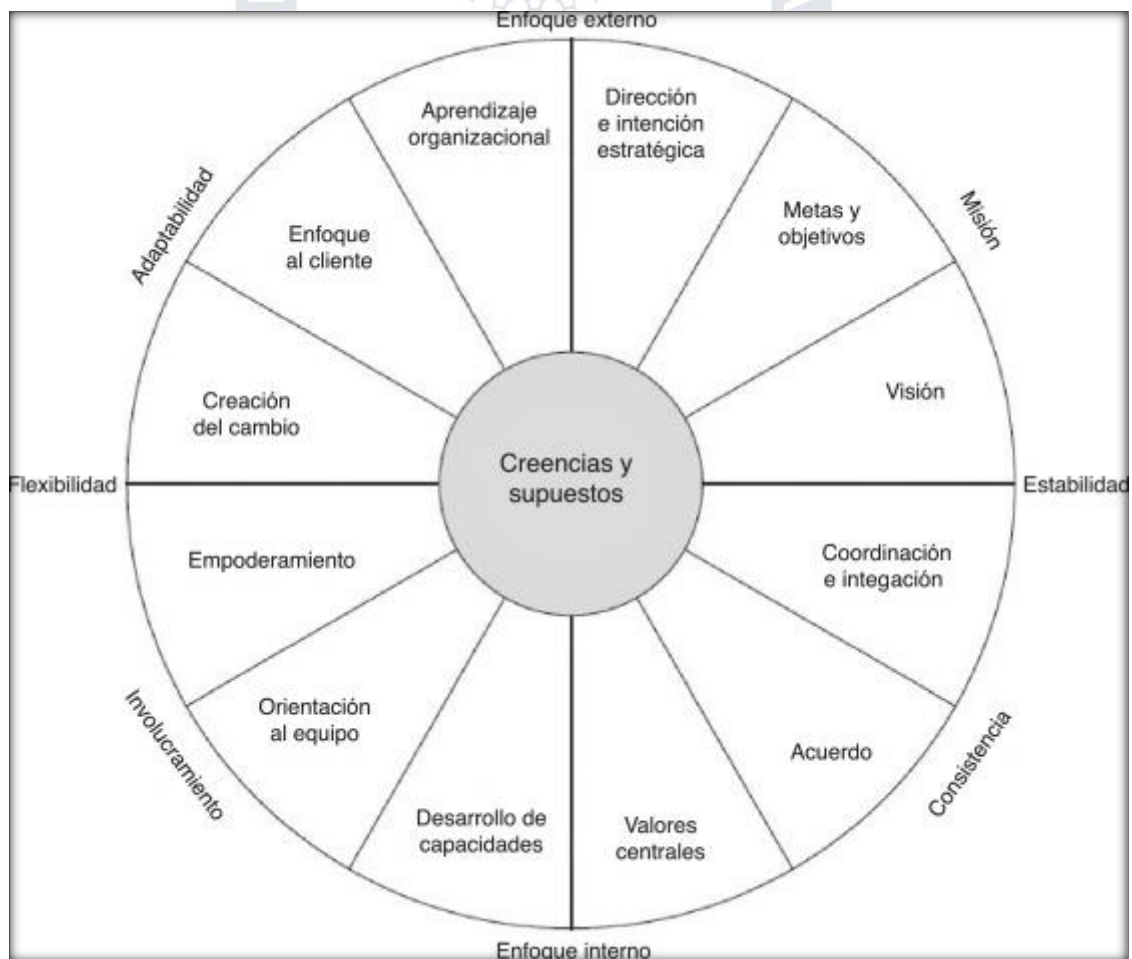
ÁRBOL DE OBJETIVOS



APÉNDICE 4 MODELO ORGANIZACIONAL

Denison et al. (2003) describen un modelo de cultura organizacional como una teoría que se relaciona con el desempeño de la empresa representado como un círculo, en cuyo centro se encuentran las creencias y los supuestos de la organización como el corazón de la organización.

Estas creencias y supuestos expresan e identifican los cuatro rasgos de la cultura de la empresa, formando cuadrantes donde cada uno representa un elemento de gran influencia, tal como se muestra en la siguiente figura



APÉNDICE 5

TABLA DE CONCENTRACIÓN SOBRE LAS PRINCIPALES FUNCIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
1. Desvinculación	Lograr que el grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.
2. Obstaculización	Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, se vuelvan útiles.
3. Espíritu	Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
4. Intimidad	Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
5. Alejamiento	Se refiere a un comportamiento administrativo pedagógico caracterizado como improvisado. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el director- docente y docente alumno.
6. Énfasis en la calidad s en la producción	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por un monitoreo y acompañamiento con la finalidad de autorreflexión y la mejora del aprendizaje.
7. Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la meta común y les merece a los miembros una opinión favorable.
8. Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos. Y ellos aprendan a vivir como seres humanos
9. Estructura	Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿Se insiste en el papeleo y el conducto regular? o ¿hay una atmósfera! Que el docente, permita por su permisismo o cambie con dinamismo.
10. Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo planificado y consensuado.

NOMBRE DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
11. Recompensa	El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de apoyo ante una necesidad.
12. Riesgo	El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados en actividades económicas.
13. Cordialidad	El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
14. Apoyo	La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
15. Normas	La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis al trabajo pedagógico; el estímulo que representan las metas institucionales personales y de grupo. Como el cumplimiento de la buena convivencia y el RI.
16. Conflicto	El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
17. Identidad	El sentimiento de que uno pertenece a la IE, INDALECIANO y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.
18. Conflicto e inconsecuencia	El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente. en la evaluaciones o solución de conflictos.
19. Formalización	El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición Y .tramite documentos.
20. Adecuación de la planeación	El grado en que los planes se ven como adecuados en la contextualización para lograr los objetivos del aprendizaje – enseñanza, con el nuevo currículo.

El conocimiento del Clima Organizacional proporciona retro información acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los

miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el Clima Organizacional influye en el comportamiento manifiesto de los miembros, a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros.

