



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

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

TRABAJO ACADÉMICO

GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°
0068 - PEDRO ANTONIO CUMAPA PIZANGO DE LA VICTORIA-
TOCACHE

AUTOR: MÓNICA ROXANA VALDIVIA ALVARADO

ASESOR: MARITZA ANTONIA HUAMÁN DÍAZ

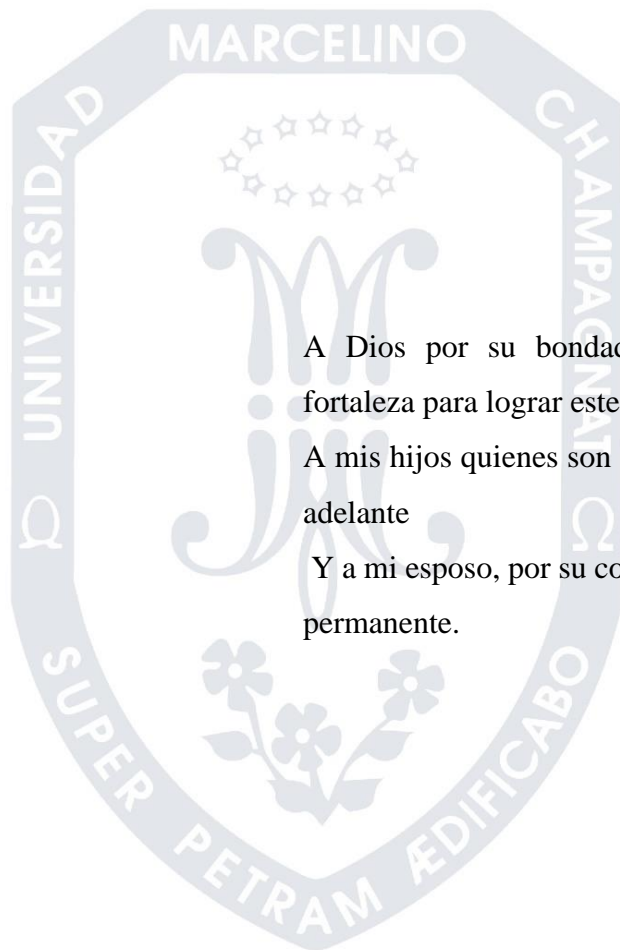
Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad
en “Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico”

San Martín - Tocache - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio
de Educación



DEDICATORIA

A Dios por su bondad y por darme la fortaleza para lograr este objetivo.

A mis hijos quienes son el motivo de seguir adelante

Y a mi esposo, por su comprensión y apoyo permanente.

INDICE

	Pag.
Dedicatoria.....	II
Índice.....	III
Resumen.....	V
Presentación.....	6
Capítulo I: Identificación del problema	
1.1 Contextualización del problema.....	7
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	13
1.3 Formulación del problema.....	19
1.4 Planteamiento de alternativa de solución.....	21
1.5 Justificación.....	23
Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.....	25
2.1.1 Antecedentes nacionales.....	25
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	26
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada.....	28
Capítulo III: Método	
3.1 Tipo de investigación.....	34
3.2 Diseño de investigación.....	35
Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación	
4.1 Plan de Acción.....	38
4.1.1 Objetivos.....	39
4.1.2 Participantes.....	39
4.1.3 Acciones.....	40
4.1.4 Técnicas e instrumentos.....	41
4.1.5 Recursos humanos y materiales.....	42
4.1.6 Presupuesto.....	42
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción.....	44
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación.....	49

4.4 Validación de la propuesta.....	53
4.4.1 Resultados de validación.....	53
Referencias.....	55

Apéndices

Matriz de consistencia

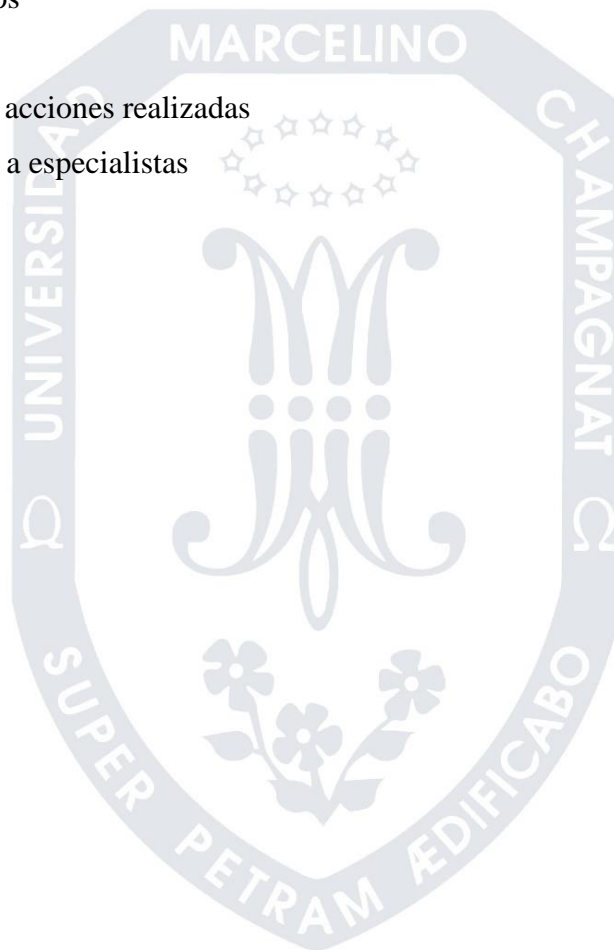
Árbol de problemas

Árbol de Objetivos

Instrumentos

Evidencias de las acciones realizadas

Ficha de consulta a especialistas



RESUMEN

Trabajo académico (Plan de acción) tiene por propósito general, fortalecer la gestión de clima escolar para mejorar la práctica docente respecto al clima escolar y la buena convivencia en la Institución Educativa Inicial – Primaria N° 0068-“Pedro Antonio Cumapa Pizango” del caserío La Victoria - Uchiza-Tocache, y los objetivos específicos como: Empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa, Optimizar el monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa, Involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa.

En ese sentido, se propuso una investigación acción participativa, con el objeto de fortalecer el clima escolar para mejorar la práctica docente. La población encuestada fueron 2 docentes. Se utilizó la técnica de la entrevista a profundidad.

Luego del análisis de las respuestas vertidas por los maestros, se llegó a la conclusión que el director, como líder pedagógico, es quien debe motivar y orientar a los maestros de la institución educativa; es decir, se le indica como el principal responsable del trabajo de la gestión escolar. Teniendo como objeto de mejorar el trabajo de los docentes en el uso de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar y comunicativas mediante un trabajo colaborativo, gracias al monitoreo, acompañamiento y evaluación del quehacer docente.

Palabras claves: Comunicación, estrategias de resolución de problemas de clima escolar, estrategias comunicativas, gestión escolar, trabajo colaborativo

PRESENTACIÓN

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad Marcelino Champagnat, con el fin de optar el grado de Segunda Especialización en Liderazgo Pedagógico, presento el Plan de Acción titulado gestión de clima escolar en comunidades profesionales de aprendizaje en la institución educativa n° 0068 - Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria-Tocache.

Como resultado de una minuciosa investigación y luego de realizar un profundo análisis de los datos obtenidos, presento esta tesis, con el anhelo de que sea considerada como un aporte y punto de partida para investigaciones futuras que contribuyan a mejorar las prácticas docentes y por ende el servicio educativo en las escuelas públicas. El Plan de Acción está conformado por los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, denominado introducción, se considera los antecedentes, los fundamentos teóricos de las variables, la justificación epistemológica, teórica, práctica, científica, técnica, metodológica, el problema de investigación, la hipótesis y los objetivos.

En el Capítulo II se considera en aspecto metodológico de la investigación, la metodología, el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos y los métodos de análisis de datos.

En el Capítulo III se describen e interpretan los datos recogidos, se procesa la información y se organizan los resultados. En el Capítulo IV se analizan los resultados. En el Capítulo V se da respuesta a las interrogantes expuestas. En el Capítulo VI se muestra las referencias del material bibliográfico empleado, los instrumentos de recolección de datos, la validación de los instrumentos, la confiabilidad de los instrumentos, las autorizaciones para la investigación y la data. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

La experiencia se desarrolla en la institución educativa N° 0068 - “Pedro Antonio Cumapa Pizango”, fue creada mediante Resolución Directoral Zonal N° 0124 de fecha 13 de setiembre del año 1981, como CEBR N° 101068-17/E- MX (I II), tiene 37 años de funcionamiento, está ubicada al margen derecho del río Chontayacu, en el caserío de La Victoria a 8 km del distrito de Uchiza, provincia de Tocache, región San Martín; es una zona rural, con un relieve plano a una altura aproximada de 650 msnm; con condiciones geográficas accidentadas, con un clima templado –cálido y con tendencias lluviosas en los meses de noviembre a abril; esto hace que algunos estudiantes se enfermen y no asistan a la institución educativa lo cual afecta el desarrollo de su aprendizaje.

La institución educativa brinda servicios en los niveles inicial y primaria; cuenta con servicios básicos de luz, desagüe y agua entubada no potable que proviene de un puquial, lo cual afecta en la salud de los estudiantes y estos no asisten de manera regular a su centro de estudio; además tiene un espacio amplio para recreación, 2 aulas del nivel primaria que están construidas de material noble y techo de calamina, 1 aula del nivel inicial construida de superboar y techo de calamina; tiene 1 ambiente que funciona como sala de profesores, dirección, almacén de los materiales educativos y alimentos del programa Qaliwarma; servicios higiénicos con pozo séptico tanto para el nivel inicial y primaria; tiene una cocina, un comedor y un cerco perimétrico deteriorado, el cual permite el ingreso de personas y animales que malogran y extraen

los bienes y servicios de dicha institución perjudicando la imagen institucional y la buena atención a los estudiantes.

El caserío de La Victoria cuenta con una población aproximada de 80 familias, alguna de ellas disfuncionales que presentan violencia familiar, física y psicológica, pérdida de valores como la falta de respeto a los padres de familia evidenciándose en la formación y crianza, como consecuencia tenemos un clima escolar desfavorable en la institución educativa lo cual afecta el estado emocional, autoestima y sobre todo en el aprendizaje de los estudiantes. Así también la principal actividad económica es la agricultura cuyos cultivos son el cacao, café, plátano y yuca; un grupo menor son empleados de la empresa procesadora del aceite palmas de Industrias del Espino; ellos trabajan todo el día en la chacra, dejando solos a sus hijos quienes aprovechan el día para ir a los ríos robar cacao y caminar libremente hasta altas horas de la noche eso hace que no rindan académicamente en su aprendizaje.

A nivel institucional se ha designado el Municipio Escolar los cuales apoyan en el control de la disciplina. Además cuenta con aliados estratégicos como la Municipalidad, la cual brinda apoyo en la mejora de la infraestructura, donando implementos para cubrir algunas necesidades, la iglesia evangélica con su local como centro de evacuación de estudiante en un momento de desastre; la posta médica de San Juan de Dios - MINSA, realizando charlas sobre primeros auxilios, lavado de manos para prevenir algunas enfermedades, control médico de salud bucal y ocular, peso y talla, campañas de vacunación y desparasitación,; el Programa Nacional de Apoyo directo a los más pobres - JUNTOS , ayudando al control y permanencia de los estudiantes recibiendo sus clases en la institución educativa; el programa Qaliwarma brinda alimentos para la nutrición de los estudiantes, PIRDAIS - CACAO,

realiza talleres sobre el cuidado del Medio Ambiente. Dichas fortalezas y oportunidades mencionadas son importantes para generar cambios en la institución educativa, referidos a lograr aprendizajes significativos y de calidad en los estudiantes en el desarrollo de la convivencia escolar que permitirá mejora de la calidad de vida de la población y esto se logrará con la participación activa de la comunidad educativa. La directora designada es responsable de conducir el trabajo administrativo y pedagógico de la institución educativa, no realiza el monitoreo, acompañamiento y evaluación a las docentes por tener aula a cargo ya que la institución se caracteriza por ser multigrado, atendiendo el nivel inicial y primaria; por lo que no identifica las debilidades de las docentes, sin embargo en equipo se trata de fortalecer algunas necesidades puesto que la Segunda Especialidad en gestión escolar con Liderazgo Pedagógico viene fortaleciendo las capacidades del directivo con la finalidad de mejorar el desempeño docente; sin embargo no ha logrado promover el trabajo en equipo, sin tener en cuenta las habilidades sociales para un adecuado clima escolar, el manejo de estrategias, la participación de las familias de los estudiantes, así como la relación con otros servicios externos; potencializando la autonomía en la toma de decisiones; el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente se viene ejecutando.

Con respecto a las docentes hay 1 docente nombrada ubicada en la primera escala magisterial, la cual no manifiesta predisposición y compromiso para la mejora del clima escolar en la institución educativa; asimismo 1 docente contratada en el nivel inicial la cual si tiene la predisposición para la mejora del clima escolar favorable; las cuales vienen trabajando individualmente fundamentando que no tienen tiempo para

quedarse en horarios alternos esto dificulta realizar jornadas de reflexión y otras estrategias que permitan mejorar la práctica pedagógica.

La población estudiantil del nivel inicial es de 10 estudiantes y su edad oscila de 3 a 5 años y en primaria con un población de 28 estudiantes y su edad oscila de 6 a 13 años de edad, distribuidos en 1 aula multigrado el nivel inicial y 2 aulas en el nivel primaria, 1 aula conformada por los estudiantes de 1°, 3° y 4° y la otra aula conformada por 2°, 5° y 6° grado, los cuales se ven afectados en el logro de sus aprendizaje a causa que sus padres salen de su hogar a trabajar fuera de su domicilios y las permanentes vigiliyas y allí junto a ellos los hijos a los cuales se le encuentran caminando por las calles hasta altas horas de la noche.

Los 24 padres de familia empadronados en la APAFA de la institución educativa tiene un nivel cultural bajo, porque solamente cuentan con estudios de nivel primaria incompletos y en menor porcentaje iletrados, esto implica que se desatiendan de sus hijos y exista un escaso apoyo a sus labores educativas dejando toda la responsabilidad a las maestras. Los cuales están mal acostumbrados a que todo les regalen y no se hagan responsables del aprendizaje de sus hijos ya que no se evidencia el 100% de su participación en reuniones, faenas y compra de sus útiles, cuesta acostumbrarse a trabajar de acuerdo a su comité y desarrollar las actividades de su Plan de Aula.

Esto trae malestar a las maestras originando un desfavorable clima escolar.

Se dará inicio a la experiencia durante el periodo de planificación del año escolar, etapa en la cual se sensibilizará a la comunidad educativa sobre la necesidad de atender la problemática priorizada, para dar paso a la planificación estratégica, atendiendo a los procesos de gestión, a partir de los cuales se organizarán las diferentes acciones a realizar, así como la asignación de responsables.

Luego de la etapa de planificación, se dará paso a la implementación y ejecución del plan de acción, las cuales se harán efectivas las acciones estratégicas dirigidas a cada dimensión que caracteriza el problema atendido, con el fin de lograr los objetivos establecidos en el plan de acción así como: Gestionar GIA con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa, Realizar pasantías con instituciones de la RED sobre la aplicación de estrategias para la resolución de problemas, Ejecutar la autogestión sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa, Realizar Jornada de reflexión con los docente sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa, Desarrollar GIA con los docentes sobre la aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa, Gestionar talleres con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas en la institución educativa N° 0068- Pedro Antonio Cumapa Pizango del caserío La Victoria – Tocache. Finalmente se dará paso a la última etapa que corresponde al momento de rendición de cuentas en el año escolar en el cual se hará un balance de los logros alcanzados, comparando la situación actual con la situación inicial del problema atendido, precisando los beneficios tangibles e intangibles logrados en función a los objetivos específicos y al objetivo general.

El problema a trabajar en el Plan de Acción está relacionado directamente con el compromiso de gestión escolar 2018; compromiso 5 “gestión de la tutoría y la convivencia escolar en la institución educativa”, este último compromiso guarda relación con el problema priorizado desfavorable clima escolar de llegar a consensos, aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar, MAE para el trabajo colaborativo, la deficiente aplicación de estrategias comunicativas, estrategias para resolver conflictos se puede configurar en lo referente al marco de

desempeño del buen directivo, por lo que si el problema no se resuelve desde el plan de acción que interviene en las causas que la originan, las competencias que se verán limitadas en su desarrollo; MBDD dominio 1 Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes. Competencia 2 “Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa, las familias y la comunidad a favor de los aprendizajes, así como un clima escolar basada en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad ” y los desempeños que forman parte de la misma, como son el desempeño 3 que establece “Promueve espacios y mecanismos de participación y organización de la comunidad educativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de acciones previstas para el cumplimiento de las metas de aprendizaje”; el desempeño 4 que estipula “Genera un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanente, afrontando y resolviendo las barreras existentes”, el desempeño 5 que estipula “Maneja estrategias de prevención y resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación”, el desempeño 6 que estipula, ”Promueve la participación organizada de las familias y otras instancias de la comunidad para el logro de las metas de aprendizaje a partir del reconocimiento de su capital cultural”

Asimismo, del dominio 2 “Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes”. competencia 5 Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y los docentes de su institución educativa, basada en la colaboración mutua, la auto evaluación profesional y la formación continua orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje” y su desempeño 16 que estipula “Genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y la reflexión sobre

las prácticas pedagógicas que contribuyen a la mejora de la enseñanza y del clima escolar”, se ven limitadas por la presencia del problema.

El problema también afecta el ejercicio del liderazgo, propuesto por Viviane Robinson dimensión 5 “Garantizar un ambiente seguro y de soporte” esta práctica 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 asegurar mejores aprendizajes en los estudiantes, por las relaciones de confianza que se establecen entre los agentes educativos.

1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Sobre el diagnóstico del problema priorizado ¿Cómo contribuye el clima escolar en la comunidad educativa de la institución educativa N° 0068 “Pedro Antonio Cumapa Pizango”- La Victoria – Tocache?

Para recoger información se utilizó la técnica de la entrevista en profundidad y como instrumento la guía de entrevista teniendo las siguientes respuestas; frente a la pregunta ¿Qué acciones realiza el equipo directivo para fortalecer tus conocimientos sobre estrategias para la resolución de problemas sobre el clima escolar? una docente manifiesta algunas veces dialoga con los niños y padres de familia, mientras que la otra docente manifiesta no he visto nada. Esto significa que no están conforme con las acciones que realiza la directora para fortalecer sus conocimientos sobre las estrategias para la resolución de problemas y se debe implementar todo un protocolo. ”Guarda una estrecha relación con la causa directa “Gestión Curricular respecto a que los docentes tienen una deficiente aplicación de estrategias de resolución de problemas”, esto se debe al poco compromiso e indiferencia.

Para recoger información se utilizó la técnica de la entrevista en profundidad y como entrevista la guía de entrevista teniendo las siguientes respuesta a la pregunta ¿Qué opinión tiene Ud. del proceso de monitoreo y acompañamiento del directivo? una docente manifiesta que la directora debe estar permanentemente vigilando y resolviendo los problemas que se presentan en la institución educativa y la otra maestra respondió que debemos ayudar a resolver los problemas que se presentan en la institución educativa. Esto significa que las docentes no asumen responsabilidades y desean no tener problemas y que la directora aborde los problemas inmediatamente.

Para recoger información se utilizó la técnica de la entrevista en profundidad y como entrevista la guía de entrevista teniendo las siguientes respuestas a la pregunta a la ¿Qué estrategias comunicativas consideras que son fundamentales para desarrollar un buen clima escolar? una docente manifiesta dialogar permanentemente con los agentes educativos padres, niños y maestros y la otra docente respondió tratar con cariño y respeto empleando palabras mágicas.

Esto quiere decir que el dialogo debe estar presente en todo momento para establecer confianza y amistad lo cual nos llevaría a mantener un buen clima escolar en la institución Educativa.

Por otro lado el problema priorizado se relaciona con la dimensión de gestión escolar, gestión Curricular, y existe una relación entre el problema priorizado y la primera causa deficiente aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa, por lo que es necesario alcanzar una intervención oportuna eficiente y eficaz, que busque mejorar el clima escolar en la institución educativa, enfoque crítico reflexivo, respondiendo a las características, demandas del

contexto y visión de futuro. Por lo tanto, notándose la falta de comunicación por parte de las docentes por la no identidad frente a la realidad donde viven.

El problema identificado presenta como efecto poco logro de objetivos educacionales en el aspecto que debiera considerarse en los documentos de gestión curricular ya que en la IE se presentan diversas situaciones problemáticas que afectan a la visión de la escuela de manera participativa priorizándose una de ellas y se plantea que toda la comunidad educativa sea participe en la solución, es así que a partir del recojo de información las opiniones de la comunidad educativa se realizó a través de la entrevistas a profundidad, así como de otras fuentes documentales, como el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Plan Anual de Trabajo (PAT) y SISEVE y cuaderno de incidencias se evidencia la necesidad de atender el problema del clima escolar; los cuales se pueden regular utilizando mecanismos positivos, los cuales permitirá atender el comportamientos, indisciplina y desorden; existiendo inquietud y desestabilización emocional, mostrando los niños por toda la violencia familiar delos hogares disfuncionales, careciendo de estrategias, metodologías para regular los comportamientos dentro y fuera de las aulas.

Por otro lado el problema priorizado se relaciona con la a dimensión de gestión escolar, gestión del monitoreo ,acompañamiento y evaluación y la causa directa limitado monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa; cuyos factores asociados son el desconocimiento como líder pedagógico de estrategias, mecanismos y fases que corresponden a MAE porque se busca mejorar el clima escolar con asistencia técnica, del mismo modo serán beneficiados 02 docentes 1 del nivel inicial y 1 del nivel primaria lo que se pretende es mejorar el aprendizaje basado al desarrollo de capacidades y competencias en el MBDDir, MBDD llegando a

reconstruir la práctica docente con el soporte del directivo de la Institución Educativa, resultado que permitirá lograr el un buen clima escolar.

También la poca cultura organizacional que no promueve el trabajo colaborativo debido a la falta de monitoreo, acompañamiento y evaluación a la práctica para alcanzar una intervención oportuna, eficiente y eficaz, que busque mejorar la práctica docente, la cual se sustenta en el marco del enfoque territorial, enfoque crítico reflexivo, puesto que responde a las características y demandas del contexto y a la visión de futuro. Asimismo, de la reflexión y autorreflexión de la práctica docente desde la deconstrucción apuntando a reconstrucción de la práctica docente, en el marco de los campos del modelo de la escuela que queremos, se ha identificado la situación problemática mencionada a partir de la priorización de la problemática. Cabe agregar a través de la técnica del árbol de problemas se identificaron aspectos vinculados al problema general.

Por último el problema priorizado se relaciona con la a dimensión de gestión escolar, gestión del clima, que se relaciona con la causa directa deficiente aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa; por lo que es necesario realizar diversas actividades para asegurar de manera sostenida la mejora de los aprendizajes y este causa directa atendida como compromiso tiene mucha relación con lo que nos hemos propuesto al ejecutar el Plan de acción; al estudiante no se le ha brindado los acuerdos de convivencia y no se establecido las estrategias para que puedan regular sus comportamientos con mecanismo positivos.

Es evidente entonces la importancia de abordar este problema porque se centra en la resolución de los problemas de clima escolar, evidenciándose que existen la razón de una insuficiente gestión curricular motivo por el cual urge la necesidad de revertir esta

problemática a través de alternativas de solución coherentes a la visión de cambio que se pretende alcanzar como institución.

Teniendo en cuenta la técnica del árbol de problemas, se identificaron aspectos vinculados al problema específico, para luego dar inicio a un diagnóstico para lo cual se ha trabajado con instrumentos cuantitativos y cualitativos, que una vez aplicados y analizados permiten afirmar que desde el marco de la gestión educativa y pasando por la gestión curricular es comprendida como un conjunto de procesos, decisiones y prácticas, que realizan diversos actores al interior de la institución educativa.

El diagnóstico proviene de los documentos y fuentes que sustentan la elección del problema priorizado que afectan a la visión de la escuela. De manera participativa se ha priorizado una de ellas y se plantea que toda la comunidad educativa sea participe de las alternativas de solución, es así que a partir del recojo de las opiniones y testimonios de la comunidad educativa a través de encuestas, fichas del plan lector, así como de otras fuentes documentales, como el proyecto educativo institucional (PEI), plan anual de trabajo (PAT), informe de monitoreo y resultado de las actas 2017 se evidencia las necesidades de atender la dificultades identificadas en la comprensión de textos escritos ubicándose a un gran porcentaje de estudiantes del ciclo avanzado en nivel de logro en inicio y proceso.

Es evidente entonces la importancia de abordar este problema porque se centra en los aprendizajes.

Las causas han sido analizadas evidenciándose que existen a razón de una insuficiente gestión curricular motivo por el cual urge la necesidad de revertir esta problemática a través de alternativas de solución coherentes a la visión de cambio que se pretende alcanzar como institución.

La escasa gestión del directivo para promover la participación de las familias en el logro del favorable clima escolar en la comunidad educativa, creando espacios para que los agentes educativos establezcan responsabilidades de acuerdo al rol que les corresponde; asimismo los docentes trabajan solamente con los estudiantes y no con los padres de familia.

La indiferencia de los padres de familia frente al logro de los aprendizajes de sus hijos afecta al proceso operativo de Gestión Escolar_ PO: Desarrollo pedagógico y convivencia Escolar, específicamente al proceso del nivel 0_PO05: gestionar la convivencia escolar y la participación, en el cual a su vez afecta a los procesos del nivel 1_ PE05-3_ promover la participación de la comunidad educativa, y PO05.4_ vincular la I.E. con la familia.

El ministerio de educación (2017) en participación y clima institucional, afirma, que “Gestionar una escuela es un trabajo en equipo” (P.25)

De allí que el aporte de los docentes entrevistados del nivel Inicial y Primaria, tienen un gran aporte para fortalecer la presente investigación, cuyas opiniones y puntos de vistas proviene de diferentes perspectivas, por tanto, constituyen una visión que, sin duda, dan luces para elaborar el presente trabajo académico que permitirá fortalecer la Gestión Escolar en I.E.

Así mismo, se señala que una escuela es eficaz y participativa, cuando todos trabajan las diversas actividades en equipo padres, docentes y alumnos los cuales están implicados en su funcionamiento y organización, y contribuyen a la toma de decisiones.

Es una escuela donde los docentes y la dirección valoran la participación de la comunidad y existen canales institucionales para que esta se dé. La relación con el

entorno es un elemento muy importante en especial para las escuelas iberoamericanas: las buenas escuelas son aquellas que están íntimamente relacionadas con su comunidad (P.28). Por lo tanto, el aporte de cada uno de los miembros de la comunidad educativa en la presente investigación es de vital importancia y prioridad para revertir el problema que viene afectando el aprendizaje de nuestros estudiantes.

1.3 Formulación del problema

Analizada la situación problemática **Insuficiente clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068 Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache**

El problema ha sido analizado y priorizado a través de la técnica del árbol de problemas, que consiste en la representa gráfica de lo que está ocurriendo en una determinada situación, es decir el problema principal, por qué está ocurriendo, es decir identificar las causas y que es lo que esto está ocasionando, es decir los efectos o consecuencias. El árbol de problemas, que presentamos en el *Apéndice 2*, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Formulación del problema central
- Identificación de las causas del problema y sus interrelaciones
- Identificación de los efectos y sus interrelaciones
- Diagramado del árbol de problemas
- Verificación de la consistencia de su estructura.

Causa I: Deficiente aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa genera poco logro de objetivos institucionales.

Causa II: Limitado monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la Institución educativa genera deficiente trabajo en equipo.

Causa III: Deficiente aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa.

Analizar cada una de las causas, garantizando que las causas y efectos descritos en estos párrafos correspondan a las presentadas en la figura del árbol de problemas, que se presentará en los Apéndices 2 y 3. Se formula el problema bajo la siguiente interrogante: ¿Cómo debe ser el clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068 Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache?

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia fortalezas y debilidades descritas en líneas arriba justificando que su abordaje permitirá la solución del problema priorizado desencadenando la mejora del liderazgo pedagógico del directivo, pero además trascendiendo a contribuir al desarrollo de la localidad y el país).

1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada Insuficiente clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068- Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache, se ha determinado como alternativa más pertinente y viable ejecutar un plan de acción titulado , Clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068 –Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N° 01

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Deficiente aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa	Empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas en la institución educativa	Gestión del clima escolar.	GIA con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa. Pasantías con instituciones de la RED sobre la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar.
Limitado monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa	Optimizar el monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa.	Gestión del MAE	Autogestión sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa. Jornada de reflexión con los docente sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa.
Deficiente aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa	Involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa	Gestión curricular	GIA con los docentes sobre la aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa. Tallerer con los docentes sobre estrategias para la

			resolución de problemas comunicativos en la institución educativa
--	--	--	---

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63) El árbol de objetivos, que presentamos en el *Apéndice 3*, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

Conversión del problema en objetivo general

Conversión de las causas en medios, que luego servirán para la construcción de objetivos específicos.

La GIA y pasantías con los docentes de la I.E. y RED sobre estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa permitirán empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa.

La autogestión y jornadas de reflexión sobre el trabajo colaborativo con los docentes en la institución educativa permitirán optimizar el monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa.

La GIA y taller con los docentes sobre la aplicación de estrategias para la resolución de problemas comunicativos permitirán involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa.

De llevarse a cabo este plan de acción involucrara a toda la comunidad educativa asimismo de presentarse ciertas dificultades como una huelga nacional de profesores o desastre natural se propone unas posibles mejoras que están detalladas en la Tabla N° 6.

1.5 Justificación

Se justifica la importancia del plan de acción desde el punto de vista práctico, Metodológico y social.

Justificación práctica. Desde el punto de vista práctico, entendiendo la vital importancia que tiene el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente como estrategia para afrontar los nuevos retos que surgen de manera permanente en educación, el presente estudio tiene repercusión practica en la actividad educativa contribuyendo con información relevante que servirá como instrumento critico reflexivo y de acción en el quehacer del liderazgo pedagógico con rostro humano que fundamenta la gestión de procesos de la institución educativa.

Justificación metodológica, el tipo de investigación, pero en término general, está dando la oportunidad de asistir a la problemática encontrada.

Justificación social, permite no solo atender la parte interna de la I.E. sino también la parte externa donde tenemos muchos de los jóvenes con problemas de falta de respeto a sus padres, lo que hace que estos hagan lo que quieren.

CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema.

Si bien la alternativa de solución al problema identificado y diagnosticado se ha esbozado, es necesario explorar, conocer y aprender de experiencias similares a la que estamos proponiendo y que involucre de manera directa al directivo o equipo directivo para la mejora de la gestión escolar. Por ello, es necesario recuperar y analizar la funcionalidad y lecciones aprendidas de estas experiencias. Señalaremos antecedentes desarrollados tanto a nivel nacional como internacional.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Céspedes, F (2015) “clima de clase y rendimiento académico de alumnos del cuarto de secundaria del taller industria del vestido en Ventanilla” Tesis de posgrado san Ignacio de Loyola. El propósito de la investigación fue determinar la relación existente entre el clima institucional y la disciplina escolar según docentes en una institución educativa de ventanilla alta – Callao. Para efectos de la investigación se ha utilizado el diseño descriptivo – correlacionada 1. La muestra estuvo conformada por 50 docentes. Los instrumentos a emplear fueron dos: una escala de opiniones sobre clima institucional elaborado por palma (2004), y una encuesta de disciplina escolar elaborado por Figueroa (2007), ambas adaptadas por el autor del presente trabajo. La prueba estadística Rho de Spearman fue utilizada para la prueba de hipótesis.

Pérez, E (2012), realizó la presente investigación, con la finalidad: determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec, Ventanilla. Donde

se aplicó el diseño descriptivo correlacionar, muestra de 100 docentes, como instrumento se aplicó el cuestionario para ambas variables, concluyendo: entre el clima institucional y desempeño docente existe una correlación positiva, lo cual quiere decir que si existe un buen clima institucional el desempeño docente será fructíferos, obteniendo buenos resultados en el aprendizaje en los estudiantes.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Lozado, W (2013) cuyo objetivo es analizar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba. El enfoque es mixto cualitativo y cuantitativo, con diseño descriptivo correlacionar los instrumentos aplicados fueron la encuesta y guía de entrevista, con una muestra de 55 docentes, 122 estudiantes y 120 padres Arribando a las siguientes conclusiones. Los profesores y padres de familia consideran que el clima institucional se encuentra en un nivel óptimo, para el directivo y los docentes se considera como excelente ya que existe un gran trabajo en equipo, sin embargo, para los estudiantes no es bueno, es muy bajo, ya que ellos no se sienten escuchados, ni comprendidos como si no los tomaran en cuenta.

Guerrero, D (2013), realizó su tesis denominada: “Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica de los centros educativos fiscales Abraham Lincol de la ciudad de Guayaquil y Presidente Tamayo de la ciudad de Salinas correspondientes a las provincias Guayas y Santa Elena, en el año lectivo 2011- 2012”, de la Universidad Técnica Particular de Loja, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sede Ibarra. Su objetivo general conocer el verdadero clima social y la gestión pedagógica de los mismos, habiéndose analizado

un total de 70 estudiantes y dos docentes de los centros ya mencionados; de esa manera, formula una propuesta de estrategias de enseñanza que posibilitan comentan la interacción entre todos los alumnos; ofreciendo a los docentes un modelo eficaz de aprendizaje cooperativo adaptado a las necesidades del aula, teniendo como resultados que el contexto favorece la convivencia social positiva y las relaciones interpersonales. Así mismo, la comunicación viredeccional que aporta el aprendizaje instruccional; sin embargo, hay falencias en incentivar la creación de grupos de trabajos y fomentar el trabajo cooperativo. Por lo tanto, dentro del enfoque de la presente tesis se plantean alternativas viables de ejecución para fomentar resultados.

Chilcañan, C (2012), realizó su tesis denominada: “El clima social y su influencia en el rendimiento escolar de los niños y niñas del tercer grado de la escuela de educación básica Manabí, Parroquia PIFO, Cantón Quito, Provincia de Pichincha”, de la Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. Su metodología de investigación fue de diseño de investigación correlacional, aplico cuatro instrumentos, una encuesta y un cuestionario estructurado por cada una de las variables. Así, en el caso del clima social. Se determinó las actitudes generales y tareas formativas de los alumnos; y para el rendimiento escolar se estableció identificar los ámbitos del nivel de conocimiento, nota numérica y resultado de una evaluación. En la investigación se evidencia, como conclusiones, que entre los alumnos no existe la solidaridad, el respeto, la empatía, la cooperación, el compañerismo, la amistad, la comunicación y en cuanto a los docentes, la falta de respeto en las decisiones, opiniones y acciones de sus alumnos el control en la disciplina y la importancia que se otorga a las actividades realizadas en el aula.

2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

Luego de haber analizado experiencias exitosas relacionadas al Plan de Acción que estamos desarrollando, es necesario estudiar y extraer conceptos y/o teorías en las que se apoyará nuestro estudio, además de convertirse en el punto de partida que guiará y dará sustento a su desarrollo e implementación. Gestión del clima escolar para empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas en la institución educativa.

Clima Institucional

También puede ser entendido como las vivencias cotidianas escolares que viven todos los agentes educativos, los cuales respiran los ambientes que se vive en la institución (silva, 2011).

Resolución de Problemas.- Fernández (1990. 80-83), señala acertadamente que la convivencia se conquista cuando se involucran todos los agentes. La comunicación se convierte así en uno de los pilares de la resolución de conflictos. Esta misma autora identifica varios canales de actuación necesarios para abordar los problemas de convivencia.

Clima Organizacional. James (1996) una organización es “un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p.). Además, el primer paso crucial para organizar, menciona nuevamente James (1996) es el proceso de diseño organizacional: “el patrón específico de relaciones que los gerentes crean en este proceso se llama estructura organizacional, que es un marco que prepara a los agentes para dividir y coordinar las actividades de los miembros de una organización” (p.9).

Convivencia Escolar. Marcone, (2005), la convivencia escolar es el conjunto de acciones organizadas, dentro de la Institución Educativa en el marco del PEI, del PCC

y del Plan Anual, para construir un clima escolar que permita las relaciones interpersonales democráticas de los docentes con los estudiantes y de los estudiantes entre sí. La convivencia escolar democrática requiere que se respeten los derechos de los estudiantes y que estos aprendan a cumplir con sus deberes y respetar los derechos de los demás. El buen funcionamiento de la convivencia escolar democrática debe favorecer los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes. Según el Ministerio de Educación (2005), el Colegio, como parte del sistema social, debe instalar en las acciones diarias de los alumnos valores y prácticas de convivencia social que fomenten y sean parecidos con los principios de convivencia que como sociedad valoramos. Es decir, deberán ser coherentes a la lógica de los procesos democráticos, al respeto por los derechos de las personas, a la capacidad de participación, de negociación; proponiendo la democracia no sólo como una forma de gobierno, sino como una forma de vida ciudadana, como un estilo de convivencia social.

CONVIVENCIA ESCOLAR El Ministerio de Educación de Chile registra –al respecto- lo siguiente: “La convivencia es la capacidad de las personas de vivir con otras (*con-vivir*) en un marco de respeto mutuo y solidaridad recíproca; implica el reconocimiento y respeto por la diversidad, la capacidad de las personas de entenderse, de valorar y aceptar las diferencias; los puntos de vista de otro y de otros.

La convivencia es un aprendizaje: se enseña y se aprende a convivir. Por ello, la convivencia escolar es la particular relación que se produce en el espacio escolar entre los diversos integrantes de la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos, asistentes de la educación, padres, madres y apoderados, sostenedores”. Es la

“dimensión relacional de la vida escolar; es decir, a la manera como se construyen las relaciones interpersonales en la escuela como parte de su misión pedagógica” (MINEDU, 2017) Como se puede notar, es importante que en una escuela y en el aula se promueva la Convivencia, con la finalidad de aprender a vivir con otras personas. Esto en las escuelas tiene que ver con relación entre docentes, estudiantes, padres de familia, autoridades y comunidad.

CLIMA ESCOLAR Ha sido definido como “la percepción y sensación que un individuo tiene a partir de sus experiencias en el sistema escolar. Se relaciona con el poder de retención (estudiantes y profesores), grado de satisfacción y calidad de la educación, lo cual favorecería la enseñanza y el aprendizaje de la comunidad educativa” Sandoval (2011). La UNESCO (2000) plantea que “la posibilidad de que la escuela sea significada por el alumno como una experiencia emocionalmente positiva va a depender en gran medida del ambiente que logren crear los alumnos y los profesores en el contexto educacional”

Bajo estas premisas, es importante resaltar que muchas investigaciones reafirman categóricamente que la relación entre clima escolar y aprendizaje es directa, es decir, si hay buen clima, el aprendizaje es mejor. Aguirre y otros, como ya en su momento se expresó, está demostrado que el Clima Escolar, influye en el logro de aprendizajes. Menarguez (2004).

Gestión del MAE para optimizar el monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa

Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación

El monitoreo es el recojo de información en el terreno, que nos permitan comprobar la calidad y el logro en el nivel de insumos, procesos y productos esperados.

Acompañamiento Es el acto de ofrecer asesoría continua es el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relacionados a la práctica.

Evaluación. - En una evaluación, dirigida a aportar al crecimiento profesional de los propios docentes, se plantea dos grandes objetivos “obtener buenos resultados educativos que es la meta final de enseñanza. La evaluación docente pretende asegurar que docentes se desempeñen a toda su capacidad para mejorar el aprendizaje de los estudiantes (Modulo 5. Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica Docente, 2017)” Gestión curricular para involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa.

ESTRATEGIAS COMUNICATIVAS Martínez, Y (citado por Ruano, C 2014) es la vía por la que se pretende posicionar determinado concepto comunicativo (mensaje principal) entre los distintos públicos. Se expresa en acciones específicas que definen una alternativa principal para conseguir el fin y otras alternativas secundarias o contingencia en aras de lograr el mismo propósito”

COMUNICACIÓN VERBAL Asensio, A, Manceras, M y Uribe, J 2018) “es aquella en la que los mensajes se producen a través de la palabra. Este tipo de comunicación nos permite proporcionar al otro un conocimiento exacto de lo que transmitimos”

Se pueden establecer en dos formas fundamentales la oral y la escrita:

Comunicación verbal oral: se realiza a través de signos orales y palabras habladas.

Comunicación verbal escrita se conecta por medio de la representación de signos y símbolos.

COMUNICACIÓN NO VERBAL (Asensio, A, Manceras, M y Uribe, J 2018) “hace referencia a aquella información que se transmite al receptor sin emplear la palabra.

Generalmente hace referencia al lenguaje corporal, a aspectos como la postura, la expresión facial, el contacto visual, el movimiento de brazos y manos, la inflexión de la voz, la secuencia, el ritmo, la cadencia de las palabras, etc.”

De acuerdo a lo recogido y lo planteado por los docentes se puede establecer que el equipo directivo debe manejar una comunicación entendemos que existe una desconexión en la forma de comunicación que utiliza el equipo directivo para dar a conocer algunas acciones a los docentes.

Por tanto se hace desde la mirada de una Gestión Estratégica para lograr superar esta necesidad de manejar la comunicación verbal y no verbal de manera más fluida y permitiendo que los docentes se compenetren más con el equipo directivo.

Gestión Curricular

La gestión curricular es comprendida como un conjunto de procesos, decisiones y prácticas, que realizan diversos actores al interior de la institución educativa, con el fin de estimular, dinamizar, desarrollar y reflexionar en tono al currículo y su buena práctica en la institución (Álvarez, 2010)

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación, del presente trabajo académico es de tipo aplicada propositiva, así lo explica 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, para este caso de la gestión escolar y liderazgo pedagógico en la Institución Educativa; por ende, este estudio se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario.

Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico.

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: **Gestión del clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068 Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache**, expreso de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa N° 0068 Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache, que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Dicho enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la investigación cualitativa “la acción indagatoria se realiza de manera dinámica entre los hechos y su

interpretación, la cual resulta de un proceso más bien circular en que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

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 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); en el caso del presente estudio, la problemática a cambiar esta referida a **Insuficiente clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068 Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache.**

El objetivo General “Fortalecer el clima escolar para mejorar la práctica docente en la Institución Educación. N° 0068 “Pedro Antonio Cumapa Pizango”- La Victoria – Tocache y para lograr dicho objetivo general, se han considerado los siguientes objetivos específicos:

- Empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa.
- Optimizar el monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa.
- Involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa.

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo ha desarrollado el respectivo diagnóstico del problema priorizado y

está planteando una alternativa para resolverlo (p. 472), cumpliendo así la pauta básica de la investigación-acción: “conducir a cambiar” y que dicho cambio está o debe estar incorporado en el mismo proceso de investigación. “Se indaga al mismo tiempo que se interviene” (p. 496).

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

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado **Insuficiente clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068 Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria, Tocache**, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como: GIA con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa, Pasantías con instituciones de la RED sobre la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar, Autogestión sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa, Jornada de reflexión con los docente sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa, GIA con los docentes sobre la aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa, taller con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas comunicativos en la institución educativa, evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE

CAPÍTULO IV

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

4.1 Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de Plan de Acción para mejorar el liderazgo pedagógico en la Institución Educativa N° 0068 – “Pedro Antonio Cumapa Pizango” del caserío La Victoria - Tocache.

El Plan de Acción que se presenta es una propuesta de mejoramiento del liderazgo pedagógico de corto plazo, está sustentado en la información obtenida durante la etapa de diagnóstico y se relaciona con la propuesta de mejora o alternativa de solución propuesta.

El Plan de Acción sirve para saber cuándo debemos ejecutar exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo que buscamos, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que necesitamos, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que debemos tomar para mejorar las que no están funcionando.

4.1.1 Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer el clima escolar para mejorar la práctica docente en la Institución Educativa. N° 0068 “Pedro Antonio Cumapa Pizango”- La Victoria – Tocache.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa.

Objetivo específico 2: Optimizar el monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa.

Objetivo específico 3: Involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa.

4.1.2 Participantes

El Plan de Acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa de la IE N° 0068 - Pedro Antonio Cumapa Pizango de La Victoria- Tocache. 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
- 02 docentes 1 de inicial y 1 de primaria.
- 24 Padres de familia

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
Empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas en la institución educativa.	Deficiente aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa.	GIA con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa. Pasantías con instituciones de la RED sobre la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar.
Optimizar el monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa.	Limitado monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa	Autogestión sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa. Jornada de reflexión con los docente sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa.
Involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa	Deficiente aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa	GIA con los docentes sobre la aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa. Taller con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas comunicativos en 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
Encuesta	Cuestionario
Observación	Cuaderno de campo
Ficha de monitoreo	Rubricas

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 de servicio

Especialistas, docente fortaleza.

Recursos materiales

Mesas, sillas, plumones, proyector, cámara fotográfica...etc.

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.

Son provenientes de los recursos directamente recaudados, recaudados mediante el comité de gestión y APAFA, recaudados de acuerdo al Plan Operativo Institucional.

Tabla N° 04

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Convocaría Sensibilización	Mesas, sillas, plumones,	2	100	Recursos Directamente Recaudados.

Planificación del GIA y Las Pasantías para empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa Ejecución Evaluación informe	proyector, cámara fotográfica...etc			APAPA
Convocatoria Sensibilización Planificación de la autogestión y las jornadas de reflexión Ejecución Evaluación informe	Mesas, sillas, plumones, proyector, cámara fotográfica...etc	2	100	Recursos Directamente Recaudados. APAPA
Convocatoria Sensibilización Planificación del GIA y los talleres para involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa. Ejecución Evaluación informe	Mesas, sillas, plumones, proyector, cámara fotográfica...etc	2	100	Recursos Directamente Recaudados. APAPA

4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos la matriz de planificación, que recoge todas las ideas desarrolladas y las

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



	Limitado monitoreo y acompañamiento para el trabajo	resolución de problemas de clima escolar.	Equipo directivo	sillas															
		1.3 Autogestión sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa		Servicio: Especialistas															
		1.4 Jornada de reflexión con los docentes sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa.		Bienes: Papelotes Copias Plumones Papel bond Mesas sillas proyector				X											
				Bienes: Papelotes Copias Plumones Papel bond Mesas						X									

	comunicativas en la institución educativa			Papelotes Copias Plumones Papel bond Mesas Sillas plumones proyector cámara fotográfica.								
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



4.3 Matriz de monitoreo y evaluación

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del Plan de Acción, nos permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 06 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

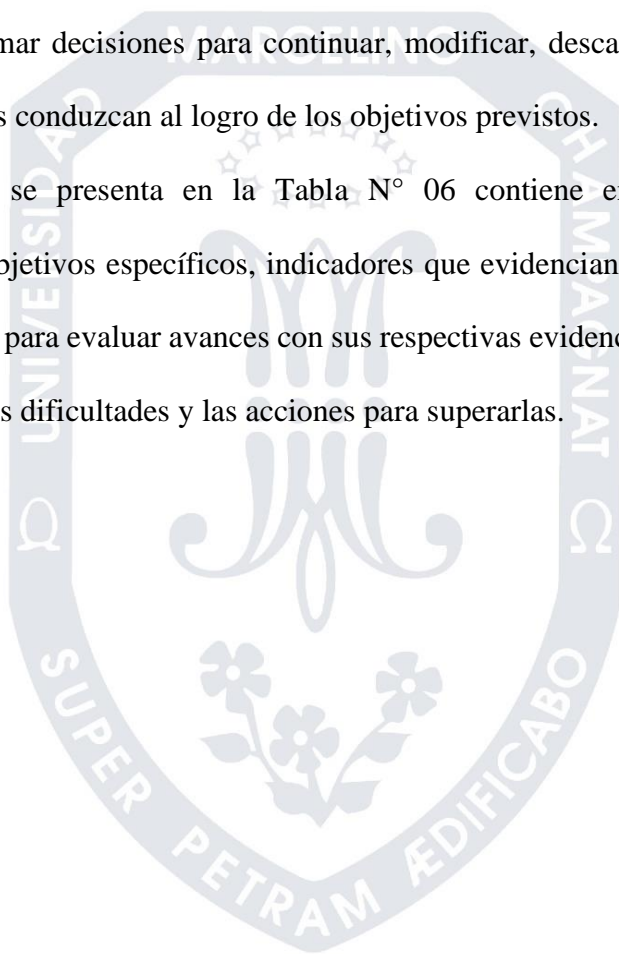


Tabla N° 06
Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa.	GIAS con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa.	Docentes asistentes al 100 % al GIA de mejora del clima escolar.	2		X		Apéndices 4 y 5. Huelga Nacional Indefinida de docentes.	Reprogramación.	
	Pasantías con instituciones de la RED sobre la aplicación de estrategias para la resolución de	Cumplimiento al 100 del plan de pasantía	1						

	problemas de clima escolar								
Limitado monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa.	Autogestión sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa. Jornada de reflexión con los docentes sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa	Cumplimiento del plan MAE. Asistencia al 100 de docentes a las jornadas de reflexión.	2 2		X		Apéndices 4 y 5.	Desastre Natural.	Reprogramación.
Deficiente aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa	GIA con los docentes sobre la aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa.	Asistencia del 100% de docentes GIA programados.	2		X		Apéndices 4 y 5.	Desastre Natural.	Reprogramación.

	<p>Talleres con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas comunicativos en la institución educativa.</p>	<p>Docentes al 100% asisten a los talleres sobre resolución de problemas.</p>	<p>2</p>						
--	---	---	----------	--	--	--	--	--	--



4.4 Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que presentamos, ha sido sujeta de valoración en sus potencialidades, por medio del método de criterio de especialistas. Para ello, un especialista en gestión escolar y liderazgo pedagógico ha procedido a valorar la propuesta a través de la administración de la ficha de consulta, que contiene los siguientes aspectos de valoración: factibilidad, aplicabilidad, generalización, pertinencia, validez y originalidad.

4.4.1 Resultados de validación

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

Tabla N° 07

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	

El especialista responsable de la validación, ha realizado los siguientes aportes o sugerencias a la propuesta:

Se sugiere tomar en cuenta el uso de los recursos posibles para la ejecución del plan de acción a realizar, especificar de donde proviene el presupuesto para los bienes y servicios, en cuenta los medios de verificación, la participación de los docentes en la ejecución de las actividades, mencionar las principales dificultades que podrían presentarse y las propuestas de solución ante estas situaciones.

Asimismo, respecto de la aplicabilidad del Plan de Acción, ha opinado:

El desarrollo y realización del Plan de acción es aplicable en la realidad educativa de la I.E. N° 0068 – “Pedro Antonio Cumapa Pizango” de La Victoria- Tocache por contar con las estrategias viables y propias a resarcir los problemas en la comunidad educativa poniendo énfasis y cuidado en la propuesta del proyecto.

REFERENCIAS

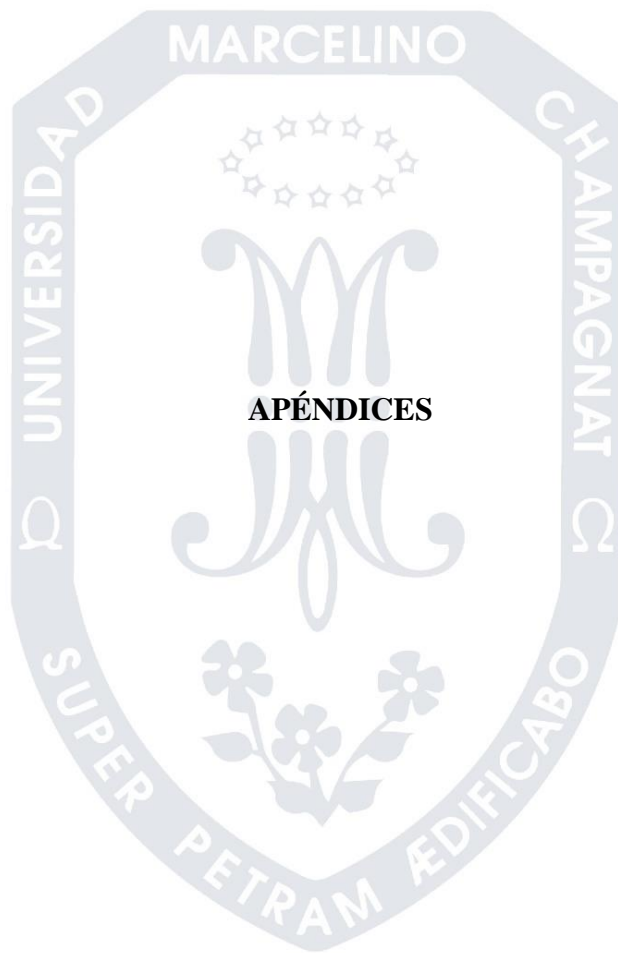
Céspedes (2015) “clima de clase y rendimiento académico de alumnos del cuarto de secundaria del taller industria del vestido en Ventanilla” Tesis de posgrado san Ignacio de Loyola.

Lozado (2013) cuyo objetivo es analizar el impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional del bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba.

Chilcañan (2012), realizo su tesis denominando: “El clima social y su influencia en el rendimiento escolar de los niños y niñas del tercer grado de la escuela de educación básica Manabí, Parroquia PIFO, Cantón Quito, Provincia de Pichincha”, de la Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Fernández (1990. 80-83), señala acertadamente que la convivencia se conquista cuando se involucran todos los agentes. La comunicación se convierte así en uno de los pilares de la resolución de conflictos.

Marcone, (2005), la convivencia escolar es el conjunto de acciones organizadas, dentro de la Institución Educativa en el marco del PEI, del PCC y del Plan Anual



APÉNDICES

APÉNDICES

Apéndice 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: “GESTIÓN DEL CLIMA ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 0068 - PEDRO ANTONIO

CUMAPA PIZANGO DE LA VICTORIA- TOCACHE”

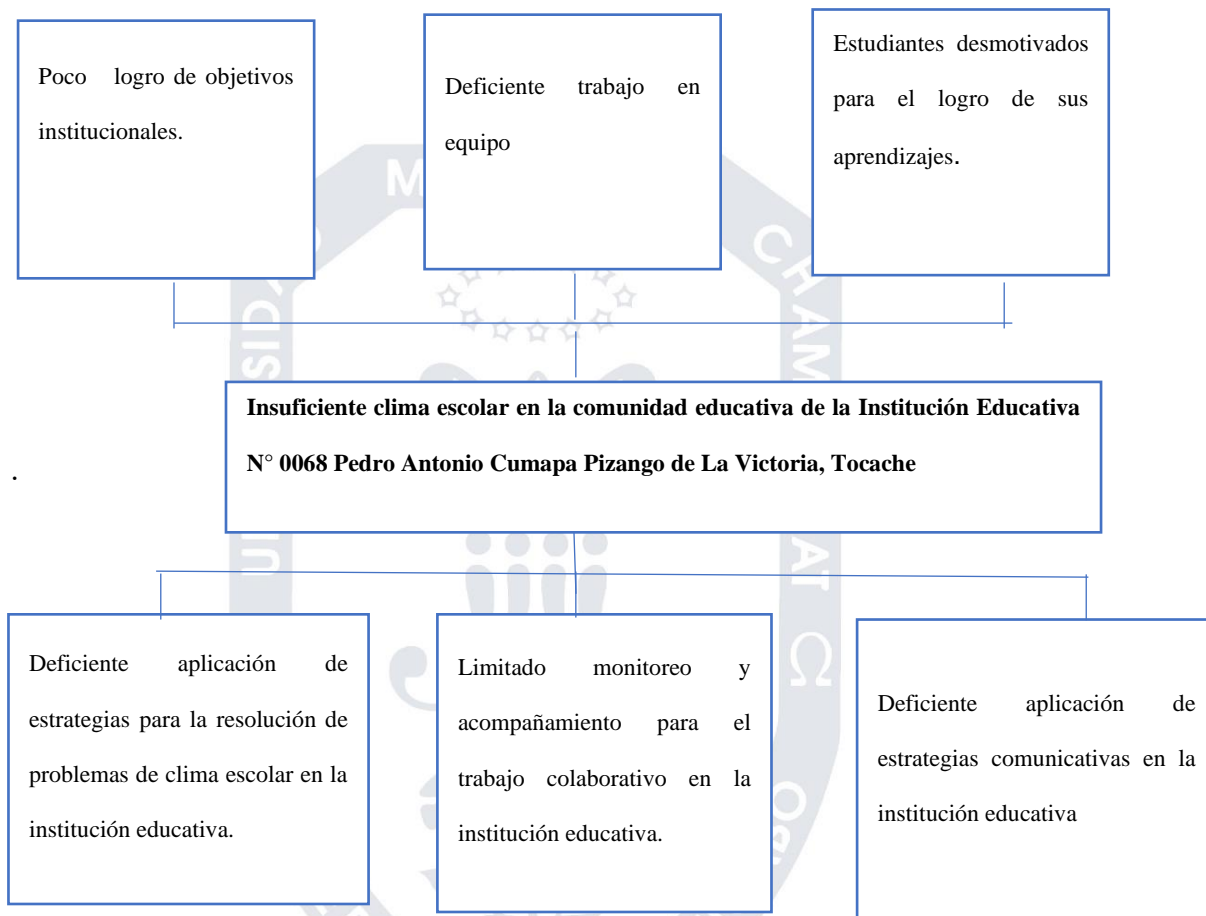
SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	MÉTODO
Deficiente aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa. Limitado monitoreo y acompañamiento para el trabajo colaborativo en la institución educativa.	¿Cómo debe contribuir el clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 0068 – “Pedro Antonio Cumapa Pizango” de La Victoria, Tocache	Fortalecer el clima escolar para mejorar la práctica docente en la Institución Educación. N° 0068 “Pedro Antonio Cumapa Pizango”- La Victoria – Tocache.	Empoderar en la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa. Optimizar el monitoreo y acompañamiento para el	Gestión de clima escolar. GIAS con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas de clima escolar en la institución educativa. Pasantías con instituciones de la RED sobre la aplicación de estrategias para la resolución de problemas de clima escolar.	El tipo de investigación es aplicada propositiva educacional. Enfoque cualitativo. Diseño Investigación

<p>Deficiente aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa</p>			<p>trabajo colaborativo en la institución educativa.</p> <p>Involucrar a los docentes con estrategias comunicativas en la institución educativa.</p>	<p>Gestión del MAE. Autogestión sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa.</p> <p>Jornada de reflexión con los docentes sobre el trabajo colaborativo en la institución educativa.</p> <p>Gestión curricular GIA con los docentes sobre la aplicación de estrategias comunicativas en la institución educativa.</p> <p>Talleres con los docentes sobre estrategias para la resolución de problemas comunicativos en la institución educativa.</p>	<p>Acción Participativa</p>
---	--	--	--	---	-----------------------------



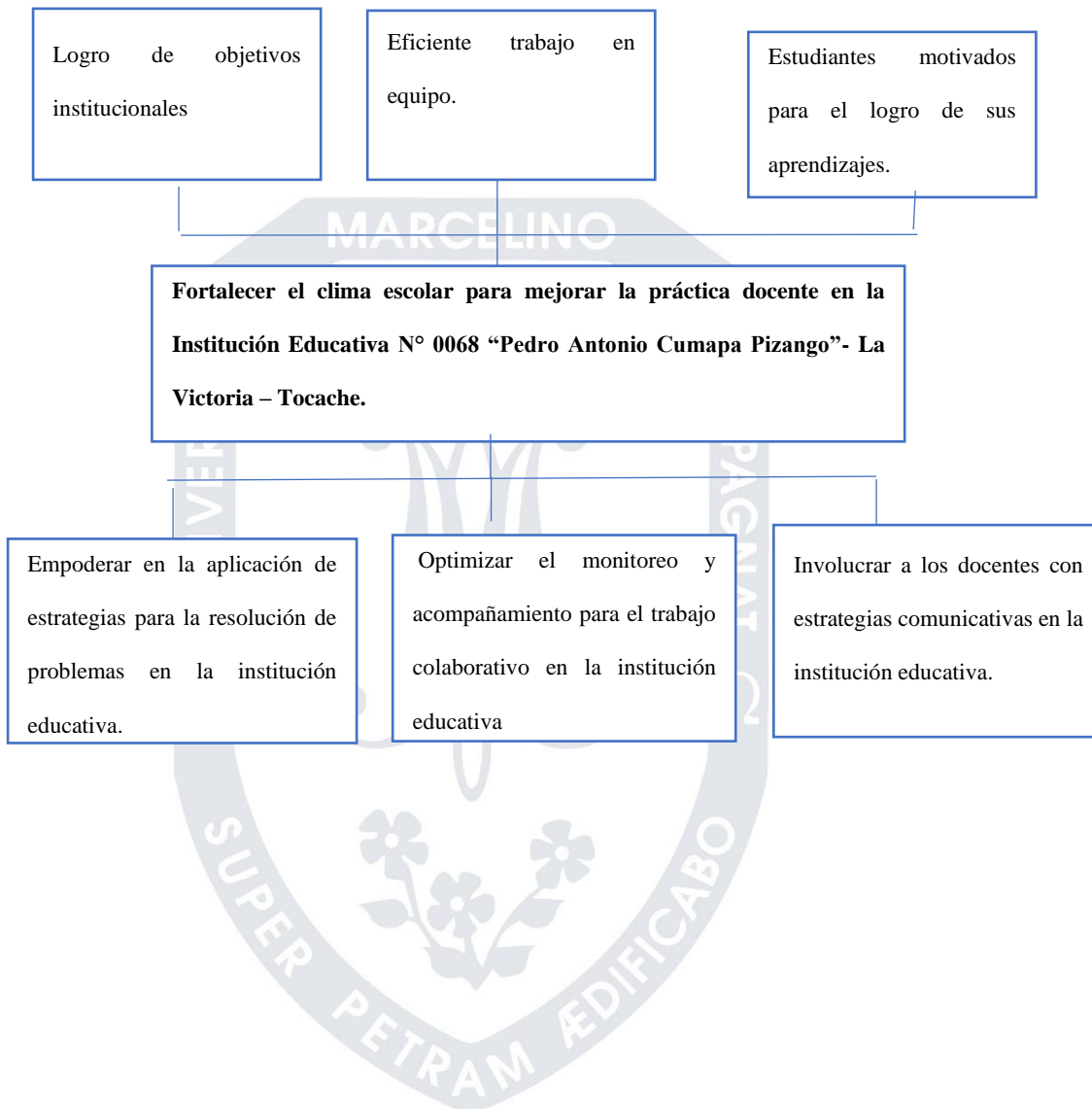
Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 3

Árbol de Objetivos



Apéndice 4

Instrumentos

APÉNDICE D

PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

Objetivo de la entrevista en profundizar:

Conocer como los directivos contribuyen el clima escolar en la institución educativa N° 0068-“Pedro Antonio Cumapa Pizango” La Victoria Uchiza.

Tema : Clima escolar

Entrevistado(a): Docente

Preguntas del contexto

DIMENSION: Gestión curricular.

¿Qué acciones realiza el equipo directivo para fortalecer tus conocimientos sobre estrategias para la resolución de problemas sobre el clima escolar?

Rpta:

Algunas veces dialogo con algunos niños y padres de familia.

DIMENSION: Acompañamiento ,monitoreo y evaluación-

¿Qué opinión tiene Ud. del proceso de monitoreo y acompañamiento del directivo?

Rpta:

Debe ayudar a resolver los problemas que se presentan en la institución educativa.

DIMENSION: Clima escolar

¿Qué estrategias comunicativas consideras que son fundamentales para desarrollar un buen clima escolar?

Rpta:

Manifiesta dialogo permanentemente con los agentes educativos, padres, niños y maestras.



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TOCACHE

UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN LOCAL

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE – 2018

NOMBRE DE LA I.E.:	Nº 0068	Código Modular:	
REGIÓN:	San Martín	UGEL:	Tocache
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE OBSERVADO:		Dalia Morato Caldas	
NIVEL:	I	ESPECIALIDAD:	Primaria.
GRADO:	Docente	ÁREA CURRICULAR:	
FECHA:	15/06/2018	HORA INICIO/ TÉRMINO:	8.00 a.m ; 8.45 a.m
APELLIDOS Y NOMBRES DEL OBSERVADOR:		Monica Roxana Valdivia Alvarado	

INSTRUCCIONES. La presente ficha tiene por objetivo observar el desempeño del docente en el aula; para ello, debe leer cada uno de los desempeños y valorarlo con objetividad en base a la escala, marcando con una equis (X) solamente en el nivel que considere pertinente. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel 5, indique si merece una marca.

NIVELES DE DESEMPEÑO

EN INICIO (5)	EN PROCESO (10)	SATISFACTORIO (15)	DESTACADO (20)
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias, que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.

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

Descripción del desempeño:

Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándoles a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden.

Aspectos a observar:

- Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden.

PUNTAJE

NIVELES DE DESEMPEÑO

<input checked="" type="checkbox"/>	El/la docente no ofrece oportunidades de participación, o más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento.
10	El/la docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.
15	El/la docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.
20	El/la docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

mas de la mitad de los niños se encuentran sin ganas de escuchar a la maestra.

DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.

Descripción del desempeño:


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

Aspectos a observar:

- Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

PUNTAJE

NIVELES DE DESEMPEÑO

 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TOCACHE UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN LOCAL	
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"	
5	El/la docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.
10	El/la docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.
15	El/la docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.
20	El/la docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.
EVIDENCIAS (conductas observadas)	
Se logra Productos por cada estudiante.	
DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.	
Descripción del desempeño: Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión; y a partir de ello, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.	
Aspectos a observar:	
<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo que realiza el/la docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. • Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión, a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas. 	
PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
5	El/la docente no monitorea, o lo hace muy esporádicamente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo, o el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.
10	El/la docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta o la respuesta correcta).
15	El/la docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda al menos, en una ocasión retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.
20	El/la docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)
EVIDENCIAS (conductas observadas)	
Ella indica si la respuesta es correcta o incorrecta.	
DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD	
Descripción del desempeño: Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.	
Aspectos a observar:	
<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. • Cordialidad o calidez que transmite el docente. • Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes. 	



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TOCACHE

UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN LOCAL

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
X	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho, o el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.
10	El/la docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes
15	El/la docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.
20	El/la docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas; además, interviene si observa faltas de respeto entre estudiantes.

Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada Si: _____ No: _____

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

Se muestran más que se faltan el respeto durante la sesión de clases son que ella interviene

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.

Descripción del desempeño:

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente, a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Aspectos a observar:

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

PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
X	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos), o no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, generándose una situación caótica en el aula; o para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.
10	El/la docente utiliza a veces mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz; o el docente utiliza a veces mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.
15	El/la docente utiliza casi siempre mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz y la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.
20	El/la docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz y toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.

Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada Si: _____ No: _____


EVIDENCIAS (conductas observadas)

La maestra utiliza mecanismos de control externo que no son eficaces

PUNTAJE TOTAL	(25) EN INICIO	(26 - 50) EN PROCESO	(51 - 75) SATISFACTORIO	(76- 100) DESTACADO
35				

Nombre y firma del observador

Firma del docente observado



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TOCACHE
UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN LOCAL

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2018

NOMBRE DE LA I.E.: N° 0068		Código Modular:	
REGIÓN: San Martín		UGEL: Tocache	
APELLIDOS Y NOMBRE DEL DOCENTE OBSERVADO: Maribelito Romero Calvo.			
NIVEL:		ESPECIALIDAD: Inicial	
GRADO:		ÁREA CURRICULAR:	
FECHA: 22/09/2018		HORA INICIO/ TÉRMINO: 8.00 a.m ; 8.45 a.m	
APELLIDOS Y NOMBRES DEL OBSERVADOR: Monica Roxana Urdinola Alvarado			

INSTRUCCIONES. La presente ficha tiene por objetivo observar el desempeño del docente en el aula; para ello, debe leer cada uno de los desempeños y valorarlo con objetividad en base a la escala, marcando con una equis (X) solamente en el nivel que considere pertinente. Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel 5, indique si merece una marca.

NIVELES DE DESEMPEÑO			
EN INICIO (5)	EN PROCESO (10)	SATISFACTORIO (15)	DESTACADO (20)
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño.	Se observa tanto logros como deficiencias, que caracterizan al docente en este nivel.	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño del docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño del docente.

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

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

Aspectos a observar:

- Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.
- Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que aprenden.

PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
5	El/la docente no ofrece oportunidades de participación, o más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desganó o signos de aburrimiento.
10	El/la docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas.
15	El/la docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas.
20	El/la docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)
La mayor cantidad de manos atencidas a su clase


DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO.

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

Aspectos a observar:

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

PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
---------	----------------------



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TOCACHE
UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN LOCAL

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

X	El/la docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.
10	El/la docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra.
15	El/la docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.
20	El/la docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.
EVIDENCIAS (conductas observadas)	
<p><i>La docente no da retroalimentación de ningún tipo a los estudiantes</i></p>	

DESEMPEÑO 3: EVALÚA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJES PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.

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

Aspectos a observar:

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

PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
X 5	El/la docente no monitorea, o lo hace muy esporádicamente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta o bien no da retroalimentación de ningún tipo, o el docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.
10	El/la docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta o la respuesta correcta).
15	El/la docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda al menos, en una ocasión retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle qué hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.
20	El/la docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)

EVIDENCIAS (conductas observadas)

La maestra evade las preguntas de los estudiantes

DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

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

Aspectos a observar:

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



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE TOCACHE

UNIDAD DE ACOMPAÑAMIENTO Y GESTIÓN LOCAL

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
5	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho, o el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.
X 10	El/la docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes
15	El/la docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.
20	El/la docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas; además, interviene si observa faltas de respeto entre estudiantes.

Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada Si: _____ No: _____

EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)

La maestra interviene cuando nota falta de respeto contra los estudiantes.

DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES.

Descripción del desempeño:
Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente, a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Aspectos a observar:

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

PUNTAJE	NIVELES DE DESEMPEÑO
5	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos), o no intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, generándose una situación caótica en el aula; o para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.
X 10	El/la docente utiliza a veces mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz; o el docente utiliza a veces mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.
15	El/la docente utiliza casi siempre mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz y la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones importantes o frecuentes, quiebres de normas o contratiempos.
20	El/la docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz y toda la sesión se desarrolla en forma continua, sin interrupciones, quiebres de normas o contratiempos.

Marque "Sí" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada Si: _____ No: _____

EVIDENCIAS (conductas observadas)

La maestra nunca maltrata a los estudiantes para regular su comportamiento.

PUNTAJE TOTAL	40	(25) EN INICIO	(26 - 50) EN PROCESO	(51 - 75) SATISFACTORIO	(76 - 100) DESTACADO
----------------------	----	-------------------	-------------------------	----------------------------	-------------------------

Nombre y firma del observador

Firma del docente observado

Apéndice 5

Evidencias de las acciones realizadas de las reuniones para la elaboración del plan de acción en la comunidad





Apéndice 6

FICHA DE CONSULTA A ESPECIALISTAS

I. Datos generales

1.1 **Apellidos y nombres del especialista:** Córdova Martínez, Luzbel Aída

1.2 **Grado de estudios alcanzado:** Doctora en Ciencias de la Educación

1.3 **Actividad en el que se desempeña:** Docencia Universitaria

1.3.1 Título de la propuesta de Plan de Acción en valoración:

Clima escolar en la comunidad educativa de la Institución Educativa N°

0068 –“Pedro Antonio Cumapa Pizango” de La Victoria, Tocache.

II. Aspectos a observar de la propuesta del Plan de Acción

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	

III. Aportes y/o sugerencias para el perfeccionamiento de la propuesta del Plan de Acción

Se sugiere puntualizar los recursos humanos y materiales: los servicios y bienes

(la cantidad por cada actividad, el costo la fuente de financiamiento),
revisar la relación entre causas, objetivos específicos, dimensiones y acciones, el
presupuesto por cada acción, el cronograma, así como precisar los indicadores de
acuerdo al objetivo específico y el nivel de implementación con su respectivo
medio de verificación.

IV. Opinión de aplicabilidad

Después de levantar las observaciones y sugerencias es posible su aplicabilidad
en la I.E. mencionada.

Lima, 11 de diciembre del 2018.

Dra. LUZBEL AÍDA CÓRDOVA MARTINEZ
ESPECIALISTA- UMCH