



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

ESCUELA DE POSTGRADO

**GRUPOS DE INTERAPRENDIZAJE PARA
MEJORAR HABILIDADES INTERPERSONALES DE
LA DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PÚBLICA N° 30119 DEL DISTRITO DE SICAYA**

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

MARY LUZ ZORRILLA MONGE

Asesor:

Misael Marcelino Poma Huamán

Lima – Perú

2018

Índice

Índice	2
Resumen	3
Introducción	4
Desarrollo	5
Contextualización del problema.	5
Descripción y formulación del problema.	7
Análisis y resultados del diagnóstico	9
Descripción de la problemática identificado con el liderazgo pedagógico.	9
Resultados del diagnóstico.	10
Alternativas de solución del problema identificado.	11
Referentes conceptuales y de experiencias anteriores	12
Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas.	12
Aportes de experiencias realizadas sobre el tema	16
Taller de habilidades interpersonales	16
Monitoreo pedagógico	16
Planificación curricular	17
Buenas prácticas	17
Propuesta de Implementación y Monitoreo del Plan de Acción	18
Tabla N° 3: Matriz de la implementación de Plan de Acción: Cronograma, Responsables y Recursos Humanos.	21
Tabla N° 3: Matriz del Monitoreo y Evaluación	22
Conclusiones	24
Referencias	25
Anexos	26

Resumen

La deserción escolar como problema que aqueja a la institución educativa N° 30119, Sicaya, requiere identificar las causas, posibilidad manejo de las mismas para atenuar el problema. Se debe tener en cuenta que la gestión escolar y el liderazgo pedagógico tienen un impacto positivo en el aprendizaje estudiantil; La capacidad de gestión directiva, mejora del clima institucional y convenios interinstitucionales garantizarán la reversión de este problema. El plan de acción es de corte cualitativo, analiza la comunicación asertiva como estrategia del directivo vinculada al fortalecimiento del clima organizacional. Se recopilará información a través de observaciones y encuestas a padres de familia y estudiantes, índices de deserción escolar y otros factores relacionados al problema. La alternativa de solución propuesta incluye: implementar talleres de habilidades interpersonales para mejorar las relaciones en la institución educativa; monitoreo docente; participación en grupos de interaprendizaje para optimizar la práctica docente y la implementación de talleres para desarrollar la planificación curricular. Con la implementación las alternativas se prevé una mejora sustancial en la retención anual de estudiantes. El uso continuo de las estrategias de MAE no sólo ayudará a resolver este problema sino que también influirá positivamente en el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución.

Introducción

El Plan de Acción para su comprensión y desarrollo se refiere a un problema recurrente en la Institución Educativa N 30119 Eduardo Zarate Samaniego del Barrio de la libertad del distrito de Sicaya, es la deserción escolar, que en proporción a la cantidad de alumnos que se matriculan anualmente , resulta siendo significativa.

Aun cuando la infraestructura de la IE es acogedora y amplia, la deserción escolar se manifiesta como una amenaza latente debido a una serie de factores que se albergan en la misma I.E., tales como los manejos inadecuados de emociones del docente, la ausencia de talleres y falta de aula de innovación y por ser una Institución educativa multigrado, desinterés de los padres de familia de asumir el rol educador, familias disociadas y sumidas en problemas económicos, entre otros. Estos factores repercuten y condicionan el desarrollo de la I.E. direccionándolos a tener en un futuro cercano con una I.E. unidocente de baja calidad y eficiencia y por ende poblaciones sumidas en la pobreza, perjudicando a la comunidad y del país.

Es necesario que la directora y la docente asuman la magnitud del problema para preverlo a través de una acción orientadora a los estudiantes y padres de familia. Para ello, se trazaron como objetivos incrementar el número de alumnados y docentes utilizando estrategias para la formación integral, científica y mejorar las relaciones interpersonales del docente con toda la comunidad educativa promoviendo la participación de todos, dentro de un ambiente agradable con una comunicación asertiva y de calidez humana.

El estudio de casos presentados en diversas tesis afianza la importancia del buen manejo habilidades interpersonales para la relación de docentes y estudiantes, asimismo los estudios indican que el monitoreo y acompañamiento docente continuos hacen más eficiente la práctica docente. Las estrategias seleccionadas para enfrentar este problema se basan en el manejo de habilidades interpersonales a través de talleres y la mejora de la práctica docente a través de participación en círculos de interaprendizaje, monitoreo y acompañamiento docente y reuniones de planificación curricular. Estas estrategias deben ser de aplicación continua para asegurar el logro de los objetivos trazados.

Desarrollo

Identificación del problema

El problema identificado es la deserción escolar en la institución educativa, causado principalmente por el inadecuado manejo de habilidades interpersonales por parte del docente.

Contextualización del problema.

La Institución Educativa N° 30119 Eduardo Zarate Samaniego de Educación Primaria es una IE multigrado, ubicada en el barrio de La Libertad del distrito de Sicaya, la I.E cuenta con 29 estudiantes, dos docentes nombrados, tres docentes por convenio, con una infraestructura acogedora y amplia.

La institución educativa es multigrado, con dos aulas de enseñanza, la primera de primer a tercer grado, la segunda de cuarto a sexto grado, se tiene adicionalmente un aula de cómputo, una cocina-comedor, un auditorio, una sala de lectura y una sala de educación física, servicios higiénicos con 4 ambientes. El patio es amplio con losa deportiva. Para generar espacios de aprendizaje y contribuir a una alimentación sana y nutritiva con el programa de alimentación Qaliwarma.

La institución ha realizado alianzas estratégicas con la municipalidad distrital de Sicaya que nos ha brindado profesores de educación física, computación e inglés; y con la Universidad Nacional del Centro del Perú que nos brinda apoyo técnico en los biohuertos. El lugar donde está ubicada la institución es considerado zona rural, las actividades económicas predominantes son la ganadería y agricultura. El nivel de económico de la población es bajo. En relación al nivel educativo, la mayoría de pobladores sólo tiene secundaria completa, son pocos los que cuentan con educación superior. El plan de acción propuesto está circunscrito a la institución educativa, involucrando a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Las metas de atención de la institución son establecidas en el mes de diciembre del año anterior, reajustándose en el mes de marzo al inicio de las labores educativas, pudiéndose modificarse de acuerdo a las situaciones que se presenten. Obtención de recursos en forma estratégica. La mayoría de recursos de la institución educativa son proporcionados por el Ministerio de Educación. Adicionalmente a través de convenios, alianzas, la institución educativa ha obtenido nuevos docentes para los cursos inglés, cómputo, educación física y tertulias literarias. A través de otras gestiones se han obtenidos donaciones de útiles escolares, vestidos y otros, para los estudiantes; la Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo en el desarrollo

de las sesiones de clase se planifica a inicios del año escolar, modificándose de acuerdo a las situaciones presentadas, contextualizándose a la realidad educativa. La evaluación es constante, realizándose una revisión de las mismas en las jornadas de reflexión, donde participa toda la comunidad educativa; en cuanto al desarrollo docente, promoción y participación en los aprendizajes. La directora y la docente son capacitadas constantemente a través del programa PELA. Durante una semana cada mes un acompañante pedagógico monitorea las labores académicas realizando GIAS, también apoya en el fortalecimiento de la convivencia escolar.

En cuanto a la seguridad de la Institución Educativa, no se cuenta con personal de servicio, pero a través de convenios se ha obtenido apoyo de un personal de servicio ad honorem que se encarga de la limpieza externa del aula. Se han establecido cronogramas de limpieza de aula con apoyo de padres de familia. El servicio de Qaliwarma apoya en la alimentación de los niños, los padres de familia cocinan por turnos. Se programa una faena de limpieza del biohuerto y áreas verdes cada trimestre. El mantenimiento mensual es responsabilidad de estudiantes y docentes.

Con respecto a los estudiantes, al ser una institución con aulas multigrado, éstos tienen diferentes ritmos de aprendizaje. Los estudiantes de la institución tienen poca autoestima, mostrándose tímidos y agresivos, con dificultades para adaptarse a los cambios, poca identidad cultural ya que sus familias no son autóctonas, muchas emigraron por el terrorismo que imperó durante los ochenta e inicios de los noventa. Se ha invitado a psicólogos y otros profesionales para tratar temas de violencia familiar, escolar, práctica de valores y mejora de autoestima. En lo referente a la docente, es nombrada tiene 30 años de experiencia, ha laborado en la institución desde hace 25 años, conoce a la población de la zona, pero tiene dificultades para adaptarse a los nuevos estudiantes y las nuevas formas de enseñanza, necesita mantener un control más completo de sus emociones a fin de poder relacionarse correctamente con sus estudiantes y padres de familia.

Por otra parte, los padres de familia en su mayoría son agricultores y ganaderos, sin educación superior. La mayoría los padres no están involucrados en la educación de sus hijos, sin apoyar a la institución en la práctica de valores de sus hijos; gran parte no asisten a las reuniones o actividades que se realizan en la institución. Actualmente tenemos conflictos en las relaciones entre padres de familia y docentes, se ha intentado mejorar el clima institucional a través de grupos de interaprendizaje y escuelas para padres.

La directora es designada, tiene 30 años de experiencia, con cuatro años en la institución, cuenta con estudios de maestría y doctorado. Ha realizado alianzas con

instituciones para obtener apoyo a la institución educativa, también campañas para mejorar la infraestructura de la institución y dotar de materiales y vestido a los estudiantes.

Se ha fortalecido la enseñanza de los estudiantes, nivelando su educación acorde al avance de la ciencia, empoderando a sus docentes con los nuevos enfoques pedagógicos, esto a través de convenios para dictado de los cursos de inglés y computación.

Respecto al problema, se considera importante su resolución porque servirá de guía para enfrentar problemas futuros que impliquen manejo de habilidades interpersonales y también ayudará a establecer una relación de confianza entre todos los actores de la familia educativa; además mejorará el nivel de aprendizaje de los estudiantes y por último, podrá ayudar a que la institución se convierta en polidocente.

Descripción y formulación del problema.

Hoy en día, las relaciones interpersonales tienen un papel preponderante en la educación, sobre todo en los inicios de la etapa escolar, influyendo de manera decisiva en el desarrollo emocional, social y cognitivo de los niños. Las relaciones internas en las instituciones educativas de nivel primaria deben caracterizarse por la amistad, respeto, comprensión que existen en ellas; todo permitirá que los estudiantes aprendan sin dificultad y posean una autoestima adecuada.

La deserción escolar influye negativamente en las relaciones interpersonales de la institución educativa y por extensión en la comunidad, pues no permite formar lazos de amistad y comprensión duraderos que permitan el desarrollo emocional adecuado en los estudiantes.

Este problema tiene una solución viable, puesto que en gran parte depende de la capacidad de los adultos de manejar sus propias emociones y de esta manera guiar a los estudiantes el desarrollo de sus emociones y actitudes. Actualmente, debido al nuevo enfoque pedagógico que da gran importancia a las relaciones interpersonales, se cuenta con una gran variedad de capacitaciones y apoyo psicológico por parte del Ministerio de Educación e instituciones relacionadas, como son la Municipalidad Distrital de Sicaya, Ministerio de Salud y universidades de la zona. Visto todo esto, el potencial de mejoramiento frente a esta problemática.

Al explicar los criterios de priorización del problema y de acuerdo a nuestro enfoque, se consideran los siguientes criterios, como: Gravedad: las relaciones interpersonales en las instituciones educativas constituyen la base clave en el aprendizaje de los estudiantes, pues permiten un clima institucional adecuado.

Frecuencia: las relaciones interpersonales son parte de nuestra vida diaria, por lo cual si son malas generan problemas constantes; el costo de un clima institucional deteriorado dentro la I.E. es muy alto, no sólo en la parte interpersonal, sino que implica un gasto de tiempo y dinero en capacitaciones, charlas y talleres dedicados a este tema. Además se toma en cuenta la implicancia, conveniencia y la relevancia.

La primera y principal causa del problema planteado es el mal manejo de relaciones interpersonales por parte de la docente, esto tiene como efecto el traslado de estudiantes a otras instituciones educativas y las malas relaciones entre docentes, padres de familia y estudiantes. El año 2015 se trasladaron tres estudiantes de la sección del 4to a 6to grados. El año 2016 hubo tres traslados de alumnos de la sección de 4to a 6to grado. El año 2017 cuatro padres manifestaron su intención de trasladar a sus niños a otras instituciones educativas, explicando que la actitud de la docente no era la adecuada. Sin embargo, gracias a reuniones entre padres y docente, y la contratación por convenio de tres docentes, se logró persuadir a los padres de permanecer en la institución educativa.

De no enfrentar este problema la institución educativa corre el riesgo de convertirse en una institución unidocente o en el peor de los casos cerrar sus puertas. Considero que la segunda causa es la dificultad de monitorear a la docente porque nuestra institución es multigrado y que la directora tiene sección a cargo; esto genera dificultades en el acompañamiento docente y en algunos casos quejas de los padres de familia debido que ciertas situaciones no han podido ser corregidas.

En los años anteriores hubo registros de incidencias que si bien se solucionaron con reuniones y charlas para padres y docentes, con compromisos de partes de los actores de la educación. Esta situación crea malestar y un ambiente institucional no adecuado. Por la cantidad de estudiantes y nuestra meta de atención de incrementar este número aumentar, el tener secciones multigrado se convertirá en traba para el crecimiento de la institución.

Como tercera causa señalamos la inadecuada planificación curricular, también por ser institución multigrado, lo que tiene como efecto: estudiantes desmotivados y falta de tiempo para cumplir con lo planificado. Al ser institución con secciones multigrado, resulta complicado cumplir con todas las actividades planificadas puesto que la enseñanza de los estudiantes debe ser simultánea, pero en secciones multigrado muchos alumnos se aburren cuando se está atendiendo a los alumnos de grados inferiores. Este problema debe enfrentarse con apoyo del Ministerio de Educación ya que existen instituciones multigrado a nivel nacional y todas tienen dificultades parecidas.

Por todo ello el problema principal es ¿El manejo inadecuado de habilidades interpersonales por parte de la docente dificulta el logro de aprendizaje y promueve la deserción escolar estudiantes en la Institución Educativa N° 30119 del distrito de Sicaya? De allí se identifican como problemas específicos: ¿La falta de habilidades interpersonales influye negativamente en el aprendizaje de los estudiantes? ¿La falta de habilidades interpersonales tiene un efecto negativo en las relaciones de la comunidad educativa y la práctica docente?

Análisis y resultados del diagnóstico

Descripción de la problemática identificado con el liderazgo pedagógico.

El Problema identificado es el bajo nivel de logros de aprendizaje y la deserción escolar por el manejo inadecuado de las habilidades interpersonales en la II.EE. N° 30119. Los compromisos de gestión categorizados por dimensión determinan tres categorías: Gestión de convivencia y habilidades interpersonales; para el Monitoreo acompañamiento y evaluación; la categoría es monitoreo en relación con la RGS 008-2016 y RGS-2017 (modificatoria), para la gestión curricular : estrategias para implementar el currículo., relacionados al primer compromiso que es el progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes, dentro del marco del buen desempeño directivo, específicamente el dominio 1 que es Gestionar las condiciones para los aprendizajes, que a su vez se relaciona con la competencia que el director debe conducir la planificación de la institución en base al conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y la comunidad, orientándola al logro de metas de aprendizaje..

Los compromisos 2 referido a la retención anual e interanual de estudiantes, y 5 que trata sobre la gestión de la convivencia escolar, tienen como dominio el dominio 2 que busca orientar los procesos pedagógicos para mejorar los aprendizajes; y se basan en los desempeños 1 que diagnostica las características del entorno institucional, familiar y social que influyen en el logro de las metas de aprendizaje; y, 4 que busca desarrollar un clima escolar basado en el respeto a la diversidad, colaboración y comunicación permanentes buscando eliminar las barreras que existen en la institución.

También el compromiso 5 se relaciona con la competencia 2 que promueve la participación democrática dentro de la I.E y la comunidad favoreciendo los aprendizajes, así como la creación de clima basado en el respeto, el estímulo la colaboración mutua. Del mismo modo está relacionado con las cinco dimensiones de Viviane Robinson para un liderazgo eficaz; una de ellas es la promoción y participación en aprendizajes y

desarrollo docente, donde los talleres a desarrollar, donde la eficacia de los docentes tiene influencia directa en el desarrollo futuro de los estudiantes.

Para abordar el problema y responder a las causas, efectos y consecuencias se empleará técnica del árbol de objetivos, teniendo como objetivo general: Manejar adecuadamente las habilidades interpersonales de la docente para el logro de aprendizaje y promover la demanda de la población estudiantil en la I.E: N° 30119 del distrito de Sicaya y los objetivos específicos: Mejorar las relaciones interpersonales entre docente y estudiantes, del mismo modo fortalecer las acciones de monitoreo y acompañamiento docente y Implementar la planificación Curricular con el CNEB. Hacemos hincapié en las necesidades y los factores que influyen en los logros de aprendizajes de acuerdo al diagnóstico proporcionados por los actores involucrados, los desafíos encontrados ayudan a diseñar la estrategia de solución al problema: El monitoreo pedagógico con la participación en círculos de interaprendizaje colaborativos, que ayudará a la mejora continua de los docentes y por extensión, de los estudiantes.

Las habilidades interpersonales nos permiten conocer las habilidades que tienen los miembros de nuestra comunidad educativa. Se realizaron entrevistas a: padres de familia, estudiantes, docentes. También se tomaron en cuenta los registros del cuaderno de incidencia y la plataforma de SISEVE.

La deserción escolar se estudió a través de entrevistas a padres, alumnos miembros de la comunidad educativa respecto a los motivos que tuvieron para retirarse de la institución educativa. También se tomaron en cuenta los datos de las nóminas de matrícula y actas de evaluación de SIAGIE.

Con relación a las emociones se realizaron entrevistas a los estudiantes, recopilando datos de las fichas de observación y del cuaderno de incidencias de la institución educativa.

Resultados del diagnóstico.

Para el diagnóstico de la situación actual de la institución se hizo uso de tres técnicas: La primera fue entrevista a padres de familia y exalumnos, en base al instrumento: guía de entrevista, se realizaron reuniones con padres y exalumnos durante las cuales se aplicaron las preguntas de la guía de entrevista y se anotaron las respuestas.

La segunda técnica fue la encuesta, aplicada a padres, exalumnos y alumnos, usando como instrumento el cuestionario desarrollado para tal fin (incluido en anexos). Se convocó a una reunión de padres y exalumnos para aplicar la encuesta que tenía como tema principal la relación con la docente y las posibles causas de la deserción

escolar. También se desarrolló una encuesta específica para la docente acerca de la relación con sus estudiantes anteriores y actuales, y con los padres de familia.

Por último se usó la técnica de análisis documental, revisando actas, nóminas y cuadernos de actas de los años pasados, se usó como instrumento la ficha de análisis documental donde se registraron las estadísticas y las incidencias que tuvieron lugar los años anteriores.

En cuanto a las habilidades interpersonales; en base a las entrevistas y otras fuentes de información (cuaderno de incidencias), se pudo observar que de los 15 padres entrevistados, 10 de ellos (66.67%) declararon tener una mala relación con la docente, sobre todo por el resentimiento que tenían cuando ella fue su profesora. Los 10 alumnos entrevistados declararon que la profesora los maltrataba, les daba de coscorriones, pero que a partir del año pasado, había disminuido el maltrato físico.

En el cuaderno de incidencias, se registran dos reuniones donde los padres de familia piden el cambio de docente, pero que gracias a los acuerdos y compromisos firmados, se aceptó que la docente continúe sus labores.

De la revisión de nóminas y actas de evaluación de los años anteriores, se puede verificar que la deserción escolar se dio sobre todo en el aula que estaba a cargo de la docente. También de una revisión rápida de años atrás (2000-2005) se pudo comprobar que había una mayor cantidad de estudiantes (llegando a 50 alumnos de la institución), luego en años posteriores la cantidad de alumnos matriculados bajó considerablemente, el año 2015 sólo habían 20 alumnos matriculados.

De las entrevistas a los estudiantes, en lo referido a sus emociones, se puede concluir que una parte de los estudiantes le tienen temor a la docente. Lo mismo sucede con los padres.

Podemos concluir que las relaciones interpersonales en la institución educativa están en proceso de mejora, gracias a la aplicación del monitoreo, acompañamiento y evaluación, los acuerdos de convivencia, compromisos registrados en el cuaderno de incidencias, talleres de padres y profesores, convenios que nos facilitaron más profesores.

Alternativas de solución del problema identificado.

Según el problema identificado que es la deserción escolar en la institución educativa y considerando en base al diagnóstico que la causa de este problema son las malas relaciones interpersonales, presentamos las siguientes alternativas de solución:

En la dimensión de gestión curricular proponemos como alternativas de solución: Talleres de actualización docente, alternativa que se encuentra enmarcada en el proceso

operativo 02, que busca el desarrollo de las condiciones adecuadas para la gestión de aprendizajes, el proceso operativo 02.01 involucrado en la realización de la programación curricular. Los talleres de actualización docente permiten que el docente desarrolle una programación estructurada, en la que las unidades y sesiones de aprendizaje guarden coherencia con los objetivos definidos en la programación. Los talleres deben realizarse durante todo el año, con la participación de especialistas de la Unidad de Gestión Educativa Local y otras instituciones.

Participación en círculos de interaprendizaje: Esta alternativa de solución se enmarca en el proceso operativo 03 que tiene como meta el fortalecimiento del desempeño docente, el sub proceso 03.01 que busca desarrollar trabajo colegiado. El subproceso 0303 que está relacionado al acompañamiento pedagógico. El círculo de interaprendizaje constituye una forma de promover espacios participativos entre docentes, para que reflexionen y desarrollen su creatividad.

Este proceso está relacionado con el Modulo 5 del monitoreo y acompañamiento docente en el Programa de Segunda Especialidad en Gestión con liderazgo pedagógico, desarrollando estrategias y medios de acompañamiento pedagógico, para mejorar las capacidades del director en lo relacionado a la gestión de la institución educativa.

Participación activa con actitud democrática, crítica y colaborativa en talleres de habilidades interpersonales. Esta alternativa de solución se enmarca en el proceso operativo 04 que tiene como objetivo gestionar la convivencia escolar y la participación, el subproceso 04.01.I que promueve la convivencia escolar. Los talleres de habilidades interpersonales buscan mejorar la interrelación de los integrantes de la institución educativa, construyendo un entorno seguro, saludable, acogedor, inclusivo.

Referentes conceptuales y de experiencias anteriores

Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas.

Los talleres de habilidades interpersonales se podría decir que son la forma más directa de generar vínculos y relaciones estables y efectivas entre las personas. Para desarrollarlas es necesario que las personas sean capaces de reconocer emociones propias y ajenas y regularlas al establecer relaciones con los demás. (EDUCAN, 2016)

Las habilidades interpersonales están profundamente relacionadas con la inteligencia interpersonal, que forma parte del modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner, quién afirma que es la inteligencia que permite comprender a los demás y comunicarse con ellos, teniendo en cuenta sus diferentes estados de ánimo, temperamentos, motivaciones y habilidades. Esta inteligencia incluye la capacidad de la persona de establecer relaciones sociales y mantenerlas, asumir diversos roles en un

grupo. Las relaciones interpersonales se alimentan constantemente y pueden presentar dificultades sobre todo con la capacidad de respetar el punto de vista de otros y reconocer nuestras actitudes positivas y negativas. (Gardner , 1983)

La planificación curricular constituye una herramienta para el docente, una forma de reflexionar, plantear situaciones, programar actividades, y de esta manera prever cómo serán las sesiones de aprendizaje, reduciendo la incertidumbre sobre las situaciones futuras. (Directores que hacen escuela, 2015)

La planificación curricular es una hipótesis de trabajo, basada en los diagnósticos realizados al inicio del año escolar y años anteriores. Se caracteriza por ser flexible, puesto que debe ser posible reajustarla de acuerdo a las evaluaciones que se hagan durante el proceso de enseñanza y aprendizaje, a fin de lograr los objetivos trazados. La planificación curricular posee tres fases: primera ¿qué aprendizajes se desean?, segunda ¿qué evidencias usar como base?, y tercera ¿cuál es la mejor forma de desarrollar los aprendizajes?, estas no siempre son continuas, pueden ser simultáneas, pero lo más importantes, se retroalimentan constantemente (Ministerio de Educación, 2017).

La planificación curricular permite organizar los aprendizajes por unidades didácticas, que se podrían considerar como una planificación a corto plazo, con propósitos para períodos cortos de tiempo (siempre dentro del marco de la planificación curricular), que permiten desarrollar sesiones de aprendizaje secuenciadas y prever los recursos y estrategias que se usarán. Estas unidades didácticas sirven como una forma de retroalimentación que nos ayudará a evaluar la planificación curricular y modificarla de ser necesario.

Los talleres de planificación curricular permiten a los docentes y directivos desarrollar una planificación curricular basada no sólo en el diagnóstico de la institución sino también en la experiencia de los docentes y el conocimiento que poseen de los estudiantes.

Los círculos de interaprendizaje son reuniones, en este caso entre docentes, en las cuales se intercambian experiencias, promoviendo la reflexión, análisis y planteando alternativas de mejora de la práctica docente.

Los círculos de interaprendizaje son espacios donde los docentes de una institución intercambian experiencias y aprendizajes, socializando experiencias exitosas y profundizando el uso de estrategias. (Ministerio de Educación, 2017)

Los círculos de interaprendizaje permiten articular las experiencias de cada docente y también permiten incorporar experiencias, conocimientos y recursos. En estas reuniones se abordan las dificultades que se presentan en la práctica docente, se establecen metas de aprendizaje y gestión escolar. Los círculos de interaprendizaje

permiten que los docentes se identifiquen con la institución y reafirmen su compromiso tanto con la institución como con la red a la que pertenecen. (Ministerio de Educación, 2014)

Los círculos de interaprendizaje constituyen una práctica relativamente nueva en el Perú, se vienen realizando desde hace un año; pero a la vista de los intercambios realizados entre docentes durante la reuniones de red educativa rural, se podría decir son beneficiosos para la práctica docente, muchos participantes de los círculos han mejorado sus habilidades interpersonales al estudiar casos que tal vez no hayan presentado en su institución y diseñar, en grupo, nuevas alternativas de solución a situaciones comunes.

Los talleres de actualización docentes son reuniones periódicas para los docentes acompañados, tienen como objetivos actualizar los conocimientos de los docentes en temas pedagógicos previamente definidos. Estos talleres permiten mejorar formación teórico práctica de los docentes y que ellos reflexionen sobre su práctica pedagógica actual. (Dirección de Formación Docente en Servicio, 2018)

Un taller de actualización docente es un proceso que tiene como propósito mejorar las competencias y trabajo de los docentes, perfeccionar sus capacidades, de sentir, actuar, pensar y comprender, de modo que ellos puedan transmitir esto a sus alumnos; ayuda al docente a corregir y modificar sus estrategias y optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y la calidad de la educación. (Meza Díaz, 2005)

Los talleres de actualización docentes son reuniones donde los docentes pueden procesar e intercambiar experiencias y reflexionar sobre su práctica profesional, aportando a la comunidad escolar y a su trabajo docente centrado en el desarrollo de competencias para la mejorar de los aprendizajes (Ministerio de Educación, 2014)

Los talleres de sensibilización de buen trato son capacitaciones al personal, de manera continua, sobre convivencia y buen trato, tienen como meta generar una adecuada relación interpersonal dentro de la institución educativa, son una forma eficiente y oportuna de apoyar a los docentes y directivos. (Muñoz & Moncada, 2003)

A través de las visitas al aula se asesora de manera continua a los docentes en su labor en el aula, donde el acompañante interactúa, con los estudiantes. Estas visitas buscan apoyar al docente en situaciones reales, propiciando la reflexión pedagógica. (CNE).

Dimensión Gestión Curricular

La gestión curricular se refiere a todas las acciones (políticas, procedimientos y prácticas) que realiza el equipo pedagógico de la institución para asegurar una implementación efectiva del currículum, logrando un aprendizaje adecuado por parte de los estudiantes.

Según Torre-Santomé (1993) citado por Morales, la gestión curricular se define como el conjunto de actividades que permiten el funcionamiento continuo de la institución educativa, en él se incluyen todas las actividades: administrativas, de enseñanza, de trabajo con la comunidad, con las demás instancias (municipales, regionales, etc.) y cualquier otra institución a fin de obtener resultados efectivos en el proceso de aprendizaje. (Morales, Preciado, & Piedad, 2016)

Los grupos de interaprendizaje (GIA) son reuniones que tiene como objetivo promover la reflexión de los docentes y la adquisición o mejora de nuevos aprendizajes en base a la experiencia de otros docentes, construir nuevos conocimientos de manera colectiva y plantear nuevas propuestas pedagógicas.

Los grupos de aprendizaje se planifican, diseñan y ejecutan en base a los problemas detectados.

Las GIAS son importantes porque favorecen la creatividad y el aprendizaje, reducen el estrés (al compartir los problemas y tareas complicadas se trabaja con menos tensión), aumenta la eficiencia y productividad ya que cada participante puede ofrecer apoyo en aquellas tareas en las que tiene más dominio. (MINEDU, 2016).

Dimensión monitoreo, acompañamiento y evaluación

El monitoreo pedagógico es vital para la enseñanza; ayudando a los docente a reflexionar para corregir errores, mejorar su práctica docentes y aplicar nuevas alternativas de solución a problemas, además permite que los docentes puedan realizar una autocrítica de manera imparcial. El monitoreo, cuanto más constante mejora la práctica pedagógica y refuerza la confianza del docente en sus habilidades.

El monitoreo docente se realiza a través de visitas al aula, con el uso de instrumentos como fichas de observación y rúbricas.

Según el Ministerio de Educación (2014) es un proceso que ayuda al directivo a tomar decisiones para mejorar el proceso de enseñanza y el desarrollo personal de docentes y estudiantes.

A diferencia del monitoreo, que busca recabar información para el desarrollo de estrategias de mejora, el acompañamiento pedagógico tiene como objetivo asesorar al docente en el desarrollo de su práctica pedagógica a través de diversas estrategias como círculos de interaprendizaje y visitas al aula.

La evaluación docente se podría decir que es una forma de control de los resultados que han tenido el monitoreo y el acompañamiento docente. Se evalúa en base a los estándares que se esperan de la práctica docente, a través instrumentos como lista de cotejo y rúbrica. La evaluación docente permite reflexionar sobre la situación actual y

establecer nuevos objetivos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Existen diversos tipos de evaluación: autoevaluación, heteroevaluación y covevaluación.

Según Pérez y Gardey (2008) citados por Olaya (2018) etimológicamente evaluación proviene del francés “évaluer” y significa indicar, valorar o calcular la importancia de algo.

Dimensión clima escolar

El clima escolar se refiere a la convivencia dentro de la institución, mide la calidad de las relaciones dentro de ella y la confianza, aceptación o rechazo que sus miembros sienten en sus interacciones. Un buen clima escolar permite que los conflictos sean resueltos con pocas dificultades.

El clima social se refiere a la percepción que tienen los individuos del ambiente del lugar donde realizan sus actividades, esta percepción incluye las normas, reglamentos y creencias que se encuentran establecidos en dicho ambiente, en este caso, en la escuela.

Aportes de experiencias realizadas sobre el tema

Taller de habilidades interpersonales

Existe una experiencia denominada: Taller desarrollando mis habilidades interpersonales para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. N° 5130 de Ventanilla, 2016, realizado por Br. Saravia Yataco Carmen Rosa, en Perú el año 2017, cuyo objetivo general es contrastar la influencia del Taller en la convivencia escolar de los estudiantes. Las conclusiones demuestran que la aplicación del taller mejoró significativamente la convivencia escolar, disminuyó el desinterés académico y la práctica del bullying. Asimismo, se demostró que hubo una mejora significativa en la relación de los alumnos con sus profesores. (Saravia Yataco, 2016)

Respecto a esta experiencia, podemos concluir que independientemente de si sea bueno clima escolar, es necesario reforzar la calidad de las relaciones interpersonales a través de talleres, porque en una institución educativa siempre hay nuevos estudiantes y nuevas situaciones que afrontar.

Monitoreo pedagógico

La experiencia denominada Monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología docente (Estudio realizado en centros educativos de Educación Básica, Distrito No. 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango),

desarrollada por Iliana Patricia Del Rosario Velásquez Sánchez en Guatemala en 2017. Tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia del monitoreo pedagógico del director en la metodología docente. Sus conclusiones fueron: La investigación dio como resultado que las estrategias que los directores usan son la observación docente y la vista a aula, pero que no cuentan con los instrumentos debidamente estructurados para recolección de información. Los métodos usados por los docentes están en un 43%, dirigidos al trabajo cooperativo; en 22% centrados en la exposición magistral; y el 19% en el trabajo individual; dependiendo del área y objetivos de enseñanza. Los docentes no usan nuevas estrategias de enseñanza. Se concluyó que la influencia del monitoreo docente está directamente relacionada con la frecuencia del mismo y el conocimiento que tenga el directivo sobre estrategias y formas de apoyo al trabajo docente.(Velásquez Sánchez, 2017)

Planificación curricular

La experiencia: Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Lizardo Montero” – Ayabaca”. Plan de acción, cuyo autor es Luis Arturo Llacsahuanga Granadino, definió como objetivo general mejorar los procesos de Planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la I.E. “Lizardo Montero” de Ayabaca. Sus conclusiones: La implementación de talleres de capacitación en planificación curricular, la conformación de GIAS y la elaboración de un plan de monitoreo y acompañamiento docente permitirán mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes. El fortalecimiento de las competencias de los docentes y la elaboración del plan de monitoreo son fundamentales para la mejora del nivel de aprendizaje escolar. (Llacsahuanga Granadino, 2018)

Buenas prácticas

El nombre de la experiencia exitosa sobre buenas prácticas es: Equipo de Mediación del IES Miguel Hernández, implementada en la I.E.S. Miguel Hernández, y tuvo como objetivos: Mejorar la convivencia en nuestro centro, mostrar al alumnado nuevas formas para la resolución de conflictos, ofrecer alternativas a la sanción desde un punto de vista integrador y favorecer la participación del alumnado en la convivencia.

Se crearon equipos de 12 profesores y 20 alumnos que asistieron a jornadas de formación de mediadores, buscando dar a los estudiantes las herramientas para enfrentar situaciones conflictivas de manera pacífica.

Propuesta de Implementación y Monitoreo del Plan de Acción

Tabla N° 1: Matriz de Plan de Acción: Objetivo General, Especifico, Dimensiones, Acciones y Metas.

La tabla describe el objetivo general de plan de acción: mejorar el manejo adecuado de habilidades interpersonales de la docente para el logro de aprendizaje y promover la demanda de la población de la población estudiantil en la I.E: N° 30119 del distrito de Sicaya, describiendo las acciones que se realizarán y las metas esperadas, de acuerdo a los objetivos específicos establecidos en base al objetivo general.

Problema: Manejo inadecuado de habilidades interpersonales de la docente que dificulta el logro de aprendizaje y promueve la deserción escolar en la I.E:N° 30119 del distrito de Sicaya

Objetivo General	Objetivos Especificos	Dimensiones	Estrategias/ Alternativas de solución	Acciones	Metas
Objetivo General: Manejo adecuado de habilidades interpersonales de la docente para el logro de aprendizaje y promover la demanda de la población de la población estudiantil en la I.E: N° 30119 del distrito de Sicaya.	Mejorar las relaciones interpersonales entre docente estudiantes Fortalecer las acciones de monitoreo y acompañamiento Implementar la planificación Curricular con el CNEB.	Clima Institucional Monitoreo y acompañamiento de la práctica pedagógica, Gestión Curricular	A.. Talleres de desarrollo habilidades interpersonales B. GIAS de recursos didáctico. C. Talleres de actualización pedagógica en Planificación Curricular.	A1.Taller de sensibilización “El buen trato” A2 Jornadas familiares para promover las buenas relaciones sociales. B1 Visita a aula. B2 Participación en círculos de interprendizaje. C1Talleres de fortalecimiento de los procesos de la planificación Curricular C2.Reuniones de intercambio de experiencias sobre la Planificación Curricular	En la institución educativa se tiene como meta que el 90% de docentes tenga una relación de confianza y empatía con los alumnos La meta de este objetivo es que por lo menos el 100% de los docentes.. Nuestra meta es el 100% de los docentes participen de manera activa en la planificación curricular y en su reajuste de ser necesario.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 2: Objetivos específicos, acciones, metas, recursos y cronograma

En esta tabla se presentan las acciones a desarrollar para el logro de cada objetivo específico, especificando las metas, responsable, recursos humanos y el cronograma de ejecución de cada una de ellas.

Objetivos Específicos	Acciones organizadas según dimensión	Meta	Responsables	Recursos Humanos / materiales	Cronograma (meses)												
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
Mejorar las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes.	A1. Implementación de talleres de habilidades interpersonales	Se realizarán cuatro talleres durante el año, esperando la participación de la docente, que significaría el 100% de asistencia.	Directora Docente Psicólogos (convenios)	Los talleres se realizarán a través de los convenios firmados con la Municipalidad Distrital de Sicaya y el Centro de Salud de Sicaya. Se considera un monto de S/ 20.00 para transporte del especialista e imprevistos.	X												
	A2 Jornadas familiares para promover las buenas relaciones sociales.	Se realizarán 6 jornadas familiares a lo largo del año escolar. Participación del 90% de padres en las jornadas familiares.		Las jornadas se realizarán en la institución. Se considera un monto de S/ 20 por jornada para materiales de escritorio, materiales para las actividades motivacionales.													
Fortalecer las acciones de monitoreo y acompañamiento	B1 Estrategias de monitoreo y acompañamiento docente	Realizar monitoreo y acompañamientos docentes como mínimo tres veces en el año escolar.	Directora	Las reuniones para socializar el plan de monitoreo y acompañamiento. Requerimiento: fotocopias y útiles de escritorio. Costo: S/ 10. La reunión de observación, monitoreo, asesoría y retroalimentación con los docentes. Requerimiento: impresiones, fotocopias de las tres visitas. Costo: S/ 10.00	X												
	B2 Participación de círculos de interprendizaje.	Que el 100% de los docentes de la institución, en coordinación con la RER Mantaro, participen en los círculos de interprendizaje que se realicen durante el año.	RER Mantaro Directora Docente	Círculos de interaprendizaje, con intervención de especialistas en el tema. Requerimiento: copias, útiles de escritorio, transporte e imprevistos.													
Implementar la planificación Curricular con el CNEB.	C1Talleres de fortalecimiento de los procesos de la planificación Curricular C2.Reuniones de	La docente de primaria aplica de manera pertinente los procesos la Planificación Curricular, para su medición usa indicadores que pueden	Directora Docentes	Talleres de fortalecimiento en planificación. Requerimientos: copias, impresiones, papelotes, etc. Costo: S/ Reuniones de inter Reuniones de intercambio de experiencias.	X												

intercambio de experiencias sobre la Planificación Curricular	ser cuantificados: Docentes asistentes a los talleres de fortalecimiento Docentes asistentes a reuniones sobre Planificación Curricular, desarrollo y manejo.	Requerimientos: copias, impresiones, papelotes, otros útiles de escritorio. Costo: S/ 30.00 Compilación de productos y elaborar el portafolio. Requerimiento: copias, fólder. Costo: S/ 30.
---------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 3: **Matriz de la implementación de Plan de Acción: Cronograma, Responsables y Recursos Humanos.**

El plan de acción es una herramienta que tiene el propósito mejorar el manejo de las habilidades interpersonales de la docente de la institución educativ, a través de: implementación de talleres de habilidades interpersonales, monitoreo y acompañamiento docente, participación en círculos de interaprendizaje y talleres de fortalecimiento. Todos estas acciones serán autofinanciadas.

Acciones	Recurso	Fuente de financiamiento	Costo
A1. Implementación de talleres de habilidades interpersonales	Papelotes, plumones, proyector, computadora	Autofinanciado Convenios	20
B1 Estrategias de monitoreo y acompañamiento docente	Instrumentos de evaluación, copias, lapiceros.	Autofinanciado	20
B2 Participación en círculos de interaprendizaje.	Hojas, lapiceros, papelotes, computadora, proyector.	Autofinanciado Convenios	50
C1Talleres de fortalecimiento de los procesos de la planificación Curricular	Papelotes, plumones, proyector, computadora	Autofinanciado Convenios	30
C2.Reuniones de intercambio de experiencias sobre la Planificación Curricular	Papelotes, plumones, proyector, computadora	Autofinanciado Convenios	30
A4 Compilación de los resultados obtenidos en los talleres de intercambio de experiencias.	Copias, hojas, CD's, USB.	Aportes de los docentes.	30

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 3: **Matriz del Monitoreo y Evaluación**

Esta matriz describe la forma de verificar la realización de las actividades propuestas, las dificultades que se presentaron y las acciones correctivas que se aplicarán

Matriz de Monitoreos ORGANIZADAS SEGÚN DIMENSIÓN	NIVEL DE LOGRO DE LAS ACCIONES (0 – 5)	FUENTE DE VERIFICACION (evidencias que sustentan el nivel de logro)	RESPONSABLES	PERIODICIDAD	APORTES Y/O DIFICULTADES SEGÚN EL NIVEL DE LOGRO	REORMULAR ACCIONES PARA MEJORAR NIVEL DE LOGRO
A1. Implementación de talleres de habilidades interpersonales		Diseño metodológico de talleres	Directora Docente Psicólogos (convenios)	Segundo y tercer trimestre		
B1 Estrategias de monitoreo y acompañamiento docente		Plan de monitoreo y acompañamientos docentesescolar	Directora	Primer y segundo Trimestre		
B2 Participación en círculos de interprendizaje.		Plan de círculos de interprendizaje	RER Mantaro Directora Docente	Primer,segundo y Tercer trimestre		
C1Talleres de fortalecimiento de los procesos de la planificación Curricular		Registro de asistencia	Directora Docentes	Primer trimestre		
C2.Reuniones de intercambio de experiencias sobre la Planificación Curricular		Actas, plan	Directora Docentes	Primer y segundo trimestr		
A4 Compilación de los resultados obtenidos en los talleres de intercambio de experiencias		Registro de Asistencia	Directora Docentes	Tercer Trimestre		

Fuente: Elaboración propia.

Tabla N° 4: Criterios de evaluación

NIVEL DE LOGRO DE LA ACCIÓN	CRITERIOS
0	No implementada (requiere justificación)
1	Implementación inicial (dificultades en su ejecución, requiere justificación)
2	Implementación parcial (dificultades en su ejecución, requiere justificación)
3	Implementación intermedia (ejecución parcial, pero sigue de acuerdo a lo programado)
4	Implementación avanzada (avanzada de acuerdo a lo programado)
5	Implementada (completamene ejecutada)

Fuente: Tercer fascículo, módulo Plan de Acción y Buena Práctica. (2017, p. 28)

Conclusiones

La deserción escolar constituye un problema que influye grandemente en el desarrollo del estudiante, pues implica no sólo una adaptación apresurada al nuevo ambiente escolar, sino que desequilibra la continuidad de los aprendizajes.

El desarrollo de las habilidades interpersonales influyen de manera decisiva en el clima escolar, propiciando un clima de confianza, amistad y desarrollo emocional adecuado de estudiantes y docentes. Las habilidades interpersonales están directamente relacionadas con la eficacia de la práctica docente y el proceso de enseñanza-aprendizaje. La capacidad de la docente de desarrollar estas habilidades debe ser alentada a través de talleres de habilidades interpersonales y jornadas familiares que permitirán una autoevaluación de las mismas.

El acompañamiento y monitoreo docente fortalecerán el desempeño y el trabajo pedagógico, lo que influirá positivamente en los aprendizajes de los alumnos, además dará al docente la oportunidad de aplicar nuevas estrategias educativas y desarrollar nuevas formas de relacionarse con la comunidad educativa.

El fortalecimiento de las competencias del docente a través de talleres de planificación curricular es fundamental para elevar el nivel de aprendizaje de los alumnos, además de ser una guía para que la docente desarrolle sus sesiones de aprendizaje de manera articulada, teniendo en mente las directrices de la planificación curricular.

Referencias

- Dirección de Formación Docente en Servicio. (2018). *Orientaciones y protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II.EE. del nivel de primaria con acompañamiento pedagógico*. Lima: Ministerio de Educación.
- Directores que hacen escuela. (2015). *Acompañamiento en planificación curricular*. Buenos Aires.
- EDUCAN, P. (2016). *Contenido transversal: Habilidades interpersonales. Guía para el participante-Primer fascículo*. Ministerio de Educación. Lima. Perú. Lima: Programas Educativos.
- Gardner , H. (1983). *Inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Llacsahuanga Granadino, L. A. (2018). *Trabajo académico: Fortalecimiento de los procesos de planificación y ejecución curricular de los docentes del nivel secundario de la I.E. "Lizardo Montero" – Ayabaca*. Obtenido de Facultad de Educación - Pontificia Universidad Católica del Perú:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/11541/LLACSAH_UANGA_LUIS_PLANIFICACI%C3%93N_SECUNDARIA.pdf?sequence=1
- Meza Díaz, D. (2005). *La actualización docente en mexico "marco historico"*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos96/actualizacion-docente-mexico-marco-historico/actualizacion-docente-mexico-marco-historico3.shtml>
- Ministerio de Educación. (2014). *Protocolo de acompañamiento a la gestión de equipos directivos de instituciones educativas participantes en la estrategia de soporte pedagógico*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2017). *¿Cómo planificar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación formativa?* Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación. (2017). *Texto del módulo 5. Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente*. Lima: Programas Educativos EDUCAN.
- Morales, M., Preciado, N. S., & Piedad, C. (2016). *La gestión curricular: procesos y tendencias*.
- Muñoz, T., & Moncada, B. (2003). *Talleres de capacitación de convivencia y buen trato para educadores de niños con necesidades educativas especiales*. (Departamento de Psicología - Universidad de Maule, Ed.) Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28182672_Tal
- Saravia Yataco, C. R. (2016). *Tesis de maestría: Taller desarrollando mis habilidades interpersonales para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes del primer grado de secundaria de la I.E. N° 5130 de Ventanilla*. Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.
- Velásquez Sánchez, P. d. (2017). *Tesis: Monitoreo pedagógico del director y su incidencia en la metodología docente (Estudio realizado en centros educativos de Educación Básica, Distrito No. 96-29 del municipio de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango)*. Guatemala: Universidad Rafael Lándivar - Facultad de de Humanidad.

Anexos

ENCUESTA PARA PROFESORES

INSTITUCIÓN EDUCATIVA:	
FECHA:	
OBJETIVO	Conocer la opinión y actitud de los maestros frente a la deserción escolar para presentar propuestas que permitan implementar estrategias de retención escolar en la institución.
TIPO ENTREVISTA	Focalizada.
PREGUNTAS	
¿Cuáles cree que son las causas para que haya un clima escolar negativo?	¿En los 2 últimos años, ha intentado implementar nuevas estrategias de aprendizaje?
¿Mejorar las habilidades interpersonales docente ayuda a mejorar el clima escolar?	¿Qué piensa usted del desempeño académico de sus estudiantes?
¿Las buenas relaciones interpersonales aportan a reducir la deserción escolar?	¿Ha detectado síntomas en sus estudiantes de maltrato familiar?
¿Tiene propuestas para mejorar la calidad de la institución?	¿Considera usted que ha mantenido buenas relaciones con sus estudiantes?
¿Considera usted que la IIEE satisface las expectativas de sus estudiantes?	¿Cómo cree que el entorno afecta e impacta a sus estudiantes?
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A DOCENTES PARA AMPLIACIÓN DE DOMINIO	
¿Cuántos años hace que ejerce la docencia?	¿Le entienden los estudiantes?
¿Le gusta su trabajo?	¿Qué opina de los alumnos de la IE?
¿Qué Grados dicta?	¿Cree Ud. que existe forma de controlarlos?
ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A ESTUDIANTES PARA AMPLIACIÓN DE DOMINIO	
PREGUNTAS	POSIBLES RESPUESTAS
Observamos que en el aula Ud. no presta atención, ¿Por qué?	<ul style="list-style-type: none"> • Porque no me gusta la materia. • Porque ese profesor es aburrido y nos trata mal. • Esa clase es muy aburrida, la profesora es muy brava
¿Usted por qué vino a estudiar?	<ul style="list-style-type: none"> • Por estudiar, porque me toca. • Porque uno sabe que debe estudiar para superarse. • Porque mis papas me dicen que tengo que estudiar.
¿Entonces porque no se esmera en aprender?	<ul style="list-style-type: none"> • Yo quiero, pero no se puede. • Porque debo aprender a hacer algo en la vida. • Quiero, pero no puedo.

Fuente: Casadiego, A y Alva, F. (2014) *Diseño de estrategias de retención para disminuir la deserción escolar.* – Bucaramanga.

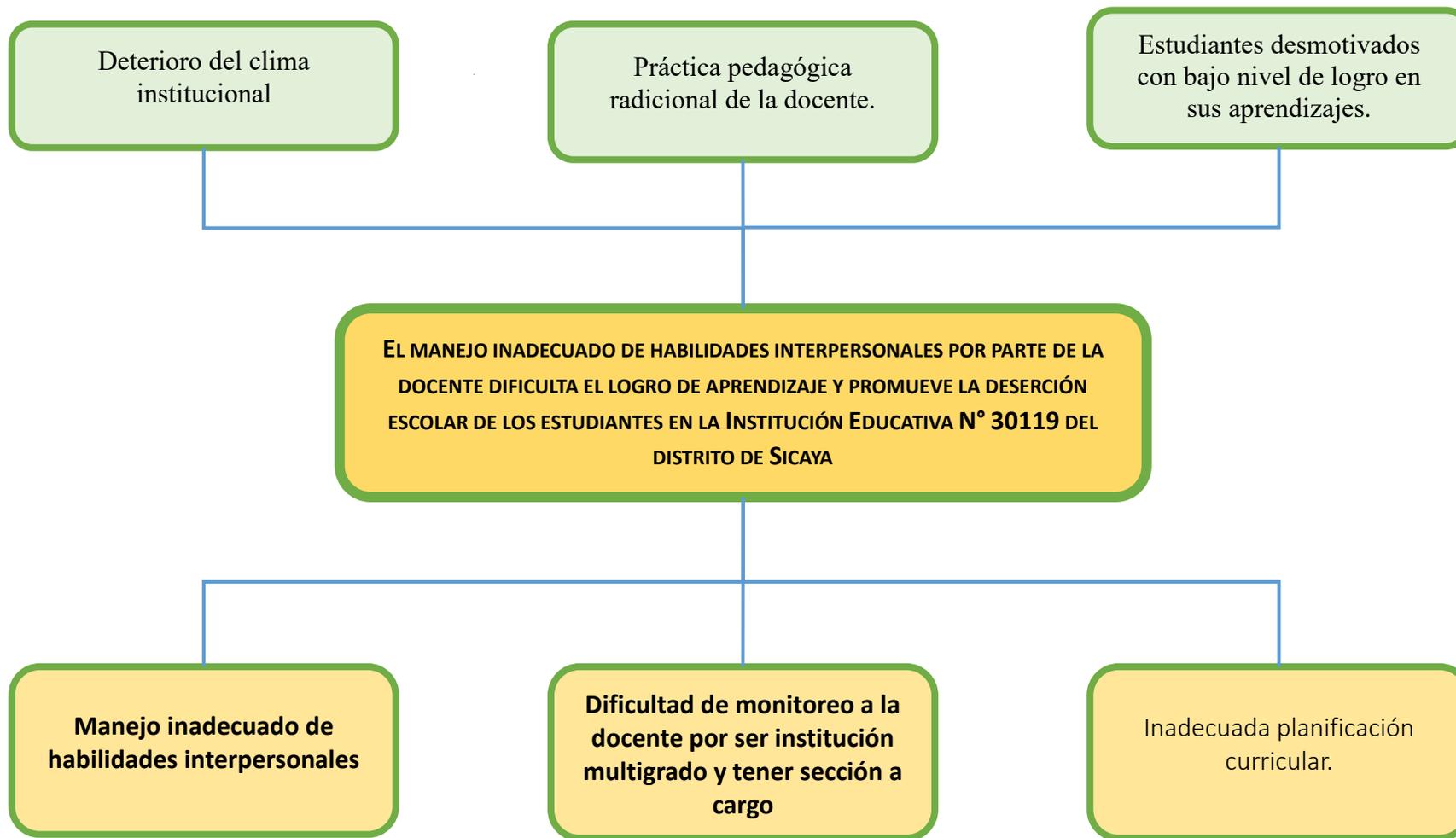
**ENTREVISTA A PADRES DE FAMILIA EN CUANTO A LA DESERCIÓN ESCOLAR
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA n° 30119 LA LIBERTAD**

- 1.- ¿Cuál cree Usted que son las causas por las cuales los alumnos desertan?
- 2.- ¿Cuáles cree que son las causas para que haya un clima escolar negativo?
- 3.- ¿Mejorar las habilidades interpersonales docente ayuda a mejorar el clima escolar?
- 4.- ¿Ha detectado síntomas en sus estudiantes de maltrato docente?
- 5.- ¿Cuántos años hace que la Profesora trabaja en Institución Educativa?
- 6.- ¿Crees que sí la IE? tuviera para cada grado una profesora habría más población estudiantil?

Tipo de entrevista: Focalizada A DOCENTE

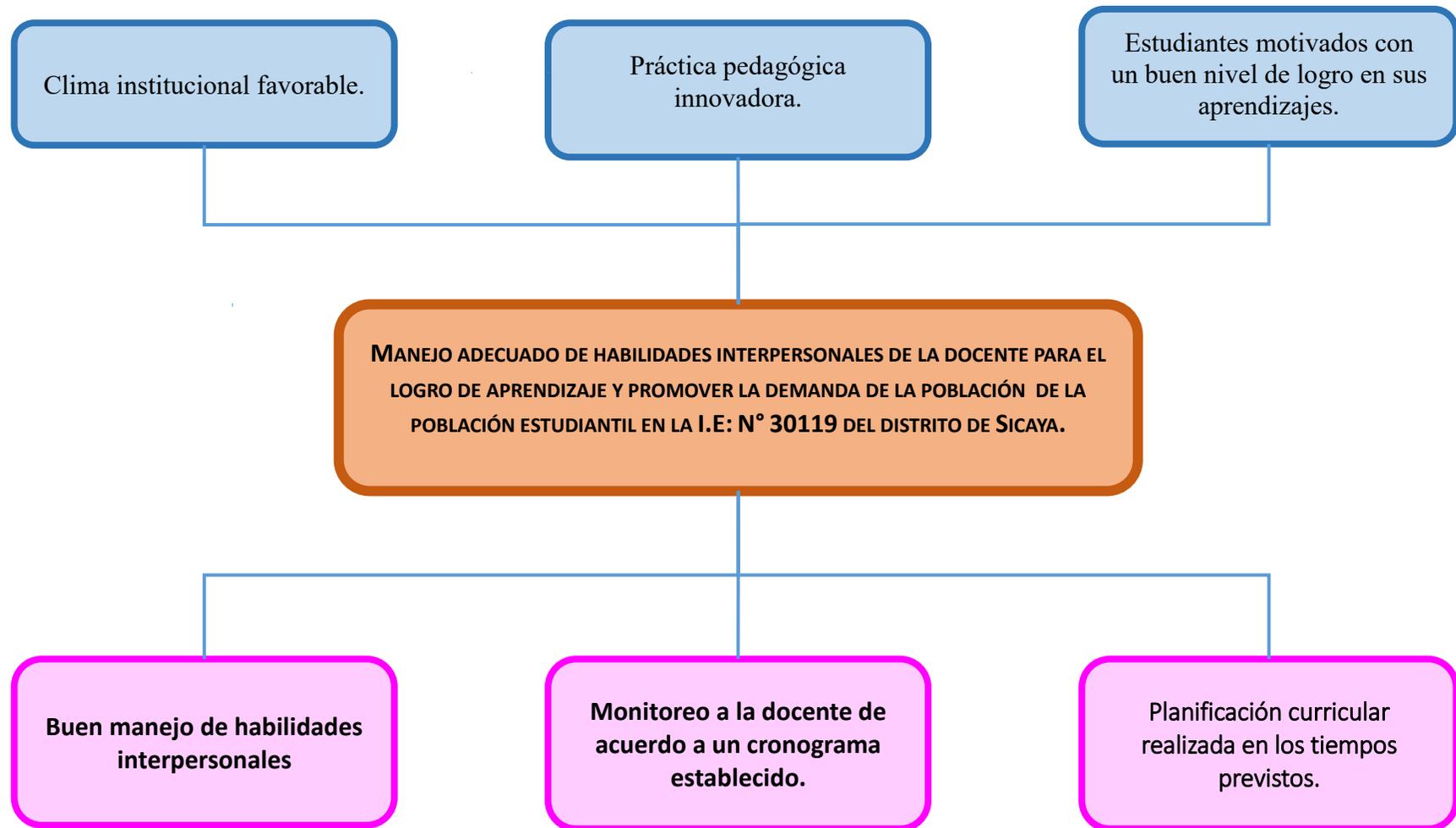
- 1.- *¿Cuáles cree usted que son las causas por las cuales sus estudiantes desertan?*
- 2.- *¿Frente a estas situaciones, que acciones genera Usted para mejorarlas?*
- 3.- *¿Cómo podría usted aportar para reducir el nivel de deserción de la institución?*
- 4.- *¿Tendría usted una propuesta para mejorar la calidad de la institución?*
- 5.- *¿Ha detectado síntomas en sus estudiantes de maltrato familiar?*
- 6.- *¿Considera usted que ha mantenido buenas relaciones con sus estudiantes? ¿Por qué?*
- 7.- *Como cree que el entorno afecta e impacta a sus estudiantes?*
- 8.- *¿Considera usted que los resultados académicos de sus estudiantes son los esperados? ¿Por qué?*

Árbol de problemas



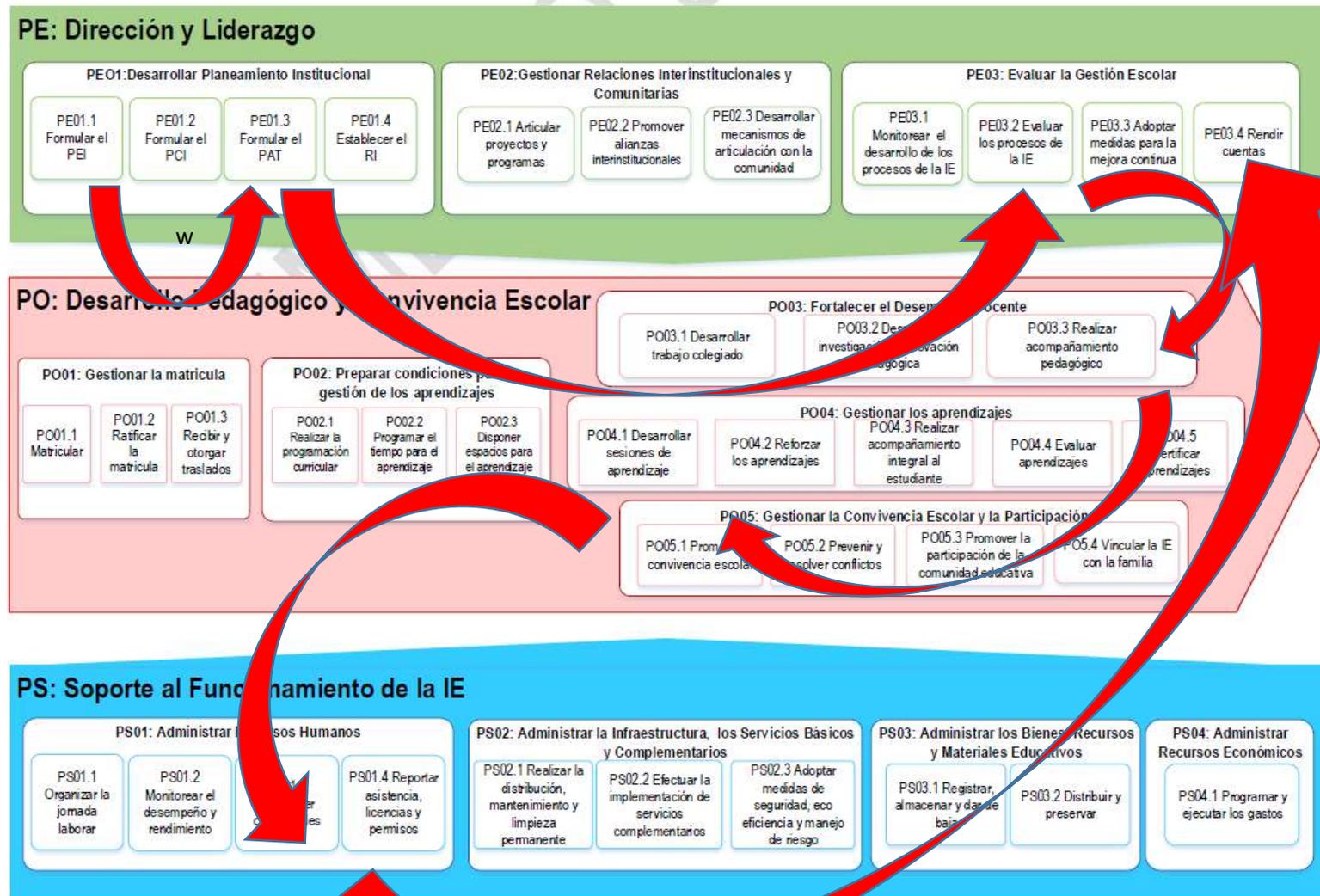
FUENTE: Elaboración propia

ÁRBOL DE OBJETIVOS

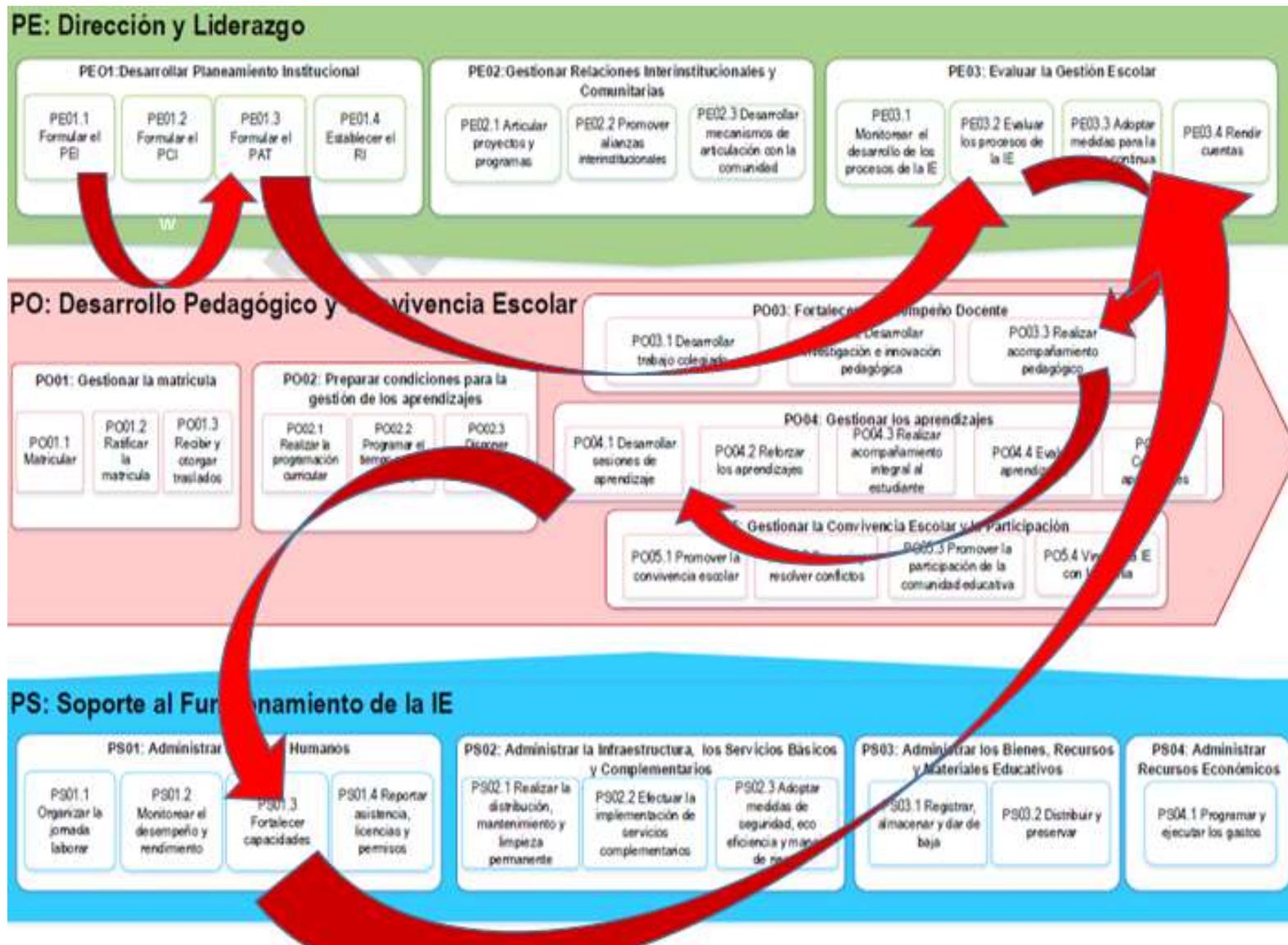


FUENTE: Elaboración propia

EL MAE Y EL MAPA DE PROCESOS



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



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

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Miembros de la comunidad educativa
Fuente: autor.



Talleres de sensibilización los padres de familia.
Fuente: autor.



Taller con padres de familia
Fuente: autor.



GIA con profesores
Fuente: autor.

TRABAJO ACADEMICO ZORRILLA

INFORME DE ORIGINALIDAD

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	1%
2	recursosbiblio.url.edu.gt Fuente de Internet	1%
3	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%