



UNIVERSIDAD  
SAN IGNACIO  
DE LOYOLA

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TALLERES DE FORTALECIMIENTO DE  
CAPACIDADES PARA EL LOGRO DE  
APRENDIZAJES EN COMPRENSIÓN LECTORA EN  
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CESAR VALLEJO  
DE PUEBLO LIBRE**

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

**DONATO MANCHA CARHUAPOMA**

**Asesor:**

**Rubén Escobar Sánchez**

**Lima - Perú**

**2018**

## Índice

Resumen	3
Introducción	4
Desarrollo	6
Identificación del problema	6
Contextualización del problema	6
Descripción y formulación del Problema	6
Análisis y resultados del diagnóstico	8
Descripción del problema identificada con el liderazgo pedagógico	8
Resultado del diagnóstico	10
Alternativa de solución del problema identificado	12
Referentes conceptuales y de experiencias anteriores	15
Referentes conceptuales frente a la alternativas priorizadas	15
Aportes de experiencias realizadas sobre el tema	18
Propuesta de implementación y monitoreo del Plan de Acción	21
Conclusión	26
Referencias bibliográficas	27
Anexos	

## Resumen

El plan de acción tiene como propósito dar alternativas de solución al problema “Inadecuada Gestión para el logro de los Aprendizajes en comprensión lectora en los estudiantes de la IE. Cesar Vallejo Mendoza de Pueblo Libre”, que ayudará a través de la autorreflexión y crítica reflexiva a identificar las debilidades, potencialidades y fortalezas en las dimensiones del trabajo académico que son: Gestión Curricular; Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación; finalmente Convivencia y Clima Escolar, para dar alternativa de solución con la participación activa de la comunidad educativa de una población de cuatro docentes nombrados y ocho docentes contratados que atiende a 104 estudiantes. Las dimensiones y las categorías del plan de acción establecidos utilizando instrumentos como es la entrevista aplicado a los coordinadores y docentes son: los talleres de fortalecimiento de capacidades, trabajo colegiado, visitas al aula, círculos de interaprendizaje, coaching motivacional y normas de convivencia consensuada, a fin de regenerar la calidad de trabajo educativo del maestro. La conclusión del trabajo académico considero necesario abordar las bondades y fortalezas de las acciones en cada dimensión, como alternativas de solución adecuadas para esta institución educativa en cuanto a mejora del buen desempeño del docente, que influirá directamente a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, bajo la gestión del directivo con liderazgo pedagógico.

## **Introducción**

En cumplimiento a la directiva de la Universidad San Ignacio de Loyola, al finalizar la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, elaboré el Plan de Acción denominado Talleres de fortalecimiento de capacidades para el logro de aprendizajes en comprensión lectora en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pueblo Libre de Huancavelica, en vista de que en nuestro país la educación en el siglo XXI, continúa la preocupación permanente en todas las escuelas estatales y no estatales por el nivel académico bajo en comunicación, tal es así en la Institución Educativa “Cesar Vallejo Mendoza” de Pueblo Libre del distrito, provincia de Huancavelica es evidente que en los resultados de las actas de evaluación consolidado de los tres últimos años y Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) de 2015 y 2016, saltan a la vista bajos niveles de logro de aprendizajes en la competencia de comprensión de textos, por eso el propósito de este trabajo académico es mejorar el nivel de los logros de aprendizaje especialmente en comunicación, mediante el uso de estrategias o acciones pertinentes.

Este trabajo académico se elabora preocupado como líder pedagógico responsable por los aprendizajes que tienen los estudiantes. La mirada del director de una institución educativa es mejorar la calidad de los aprendizajes partiendo de un diagnóstico para analizar y tomar acciones para mejorar los aprendizajes que lleguen a los niveles altos. El trabajo se organiza en cinco partes principales como se presenta.

La primera parte es la identificación del problema, donde se destaca la caracterización del contexto sociocultural y la formulación del problema identificado, en el que se realiza la experiencia educativa, así como la ubicación geográfica del plantel, infraestructura y servicios, tipos de gestión, procesos de monitoreo, acompañamiento y evaluación entre otros.

La segunda parte se presenta el análisis y resultados del diagnóstico obtenido con los instrumentos aplicados cuantitativos y cualitativos, así como la relación del problema con la visión de cambio con los procesos de la Institución Educativa, compromisos de gestión escolar y el marco del buen desempeño del directivo.

La tercera parte se precisa las alternativas de solución del problema identificado Talleres de fortalecimiento de capacidades para el logro de aprendizajes en comprensión lectora en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pueblo Libre tomando en cuenta el diagnóstico realizado se sustenta el por qué y el para qué, es conveniente la aplicación de la alternativa de solución seleccionado Desarrollo de talleres de fortalecimiento de

capacidades para los docentes de comunicación e implementación de visita al aula de manera permanente y armoniosa sustentados con las acciones en cada una de las dimensiones que son dimensión Gestión Curricular, dimensión Monitoreo Acompañamiento y Evaluación y finalmente la dimensión Participación y clima institucional.

La cuarta parte del trabajo es concerniente a referentes conceptuales y experiencias anteriores relacionadas a las acciones tales como: talleres de fortalecimientos de capacidades, trabajo colegiado, visitas al aula, círculos de interaprendizaje, cohaching motivacional y normas de convivencia consensuada.

La quinta parte de este trabajo se refiere al presupuesto de la implementación y monitoreo del plan de acción, compuesta por la matriz del plan de acción, matriz de la implementación del plan de acción, presupuesto y matriz de monitoreo y evaluación. Finalmente conclusiones, referentes bibliográficos y anexos.

Asimismo debo concluir manifestando que este trabajo es perfectible paulatinamente, toda vez que también es resultado de los trabajos anteriores como es esquema de ruta de cambio, informe final del diseño del plan de acción, monografía, informe del diagnóstico preliminar e informe de plan de acción módulo cuatro elaborados en el transcurso del desarrollo del diplomado y segunda especialidad en gestión escolar con liderazgo pedagógico.

## **Desarrollo**

### **Identificación del problema**

El problema más resaltante de mi gestión es concerniente a Talleres de fortalecimiento de capacidades para el logro de aprendizajes en comprensión lectora en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pueblo Libre.

### **Contextualización del problema**

La Institución Educativa de Jornada Escolar Completa “Cesar Vallejo Mendoza” del sector Harinapata o kilómetro ocho de la comunidad de Pueblo Libre - Huancavelica, que pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica y la dirección regional de educación de Huancavelica. Su característica más resaltante es de zona rural, comunidad golpeada por la situación social vivida en las décadas de 80 y 90 del siglo pasado. Se encuentra ubicada a ocho kilómetros de distancia al noreste de la ciudad capital de la región de Huancavelica a una altura de 3,905 m.s.n.m y teniendo como límites: por el Norte Av. Waychau, por el Sur Av. Francisco de Angulo, por el Este Malecon Añashuaycco, por el Oeste Av. 28 de Julio. Exactamente a un costado de la plaza principal de la localidad de Pueblo Libre. En el año 2018 cumple 35 años de servicio educativo a la comunidad.

Características del entorno o contexto externo: La comunidad de Pueblo Libre con respecto a condiciones ambientales se encuentra localizada a una altitud de 3,905 m.s.n.m., latitud Sur 12° 36' 16" y longitud Oeste 74° 41' 56"; el clima es frío seco por temporadas característico de la región andina del Perú, durante el día registran 25°C de calor y 0° de frío durante las noches, en los meses de agosto registra vientos fuertes, luego granizadas y tormentas eléctricas, en la época de invierno hay abundante lluvia y ocurre deslizamientos y huaycos en la carretera de acceso. El medio ambiente es limpio como zona rural tiene campos verdes.

En lo social la comunidad de Pueblo Libre pertenece a la clase social “campesina” sumido al atraso, a la pobreza, trabajadores de subsistencia. También existe la clases media conformado por los estudiantes de diferentes niveles y contados profesionales de distintas carreras laborales. En lo cultural practica la comunidad de Pueblo Libre: Los carnavales en el mes de febrero, fiesta de Santiago 25 julio, Virgen del Carmen 26 julio, Virgen de la Paz 27 julio y Emigrante santa cruz 28 julio respectivamente; patrón institucional del plantel “señor de los milagros” en el mes de octubre, fiesta espiritual de la sexta religiosa los evangélicos en el mes de setiembre de cada año. En lo económico los comuneros y padres de familia se dedican a la actividad económica mayormente a la agricultura, ganadería de subsistencia, artesanía incipiente, consumista. Muchos pobladores se trasladan de Pueblo Libre a Huancavelica y otros centros mineros a trabajar como obreros o peones en minería, albañilería, zapatería, peluquería, carpintería metálica, ama de casa, empresa de vigilantes, entre otros. Existen en Pueblo Libre dos pequeñas talleres, una de estructura metálica y el otro de carpintería.

### **Descripción y formulación del problema**

En los últimos años en el Perú, casi todas las instituciones han cambiado, menos ha cambiado las instituciones educativas, de igual manera en la década actual ha ocurrido cambios importantes en el aspecto de desarrollo humano, desarrollo personal y otros, sin embargo en la educación peruana no ha ocurrido lo mismo, porque recién el Ministerio de Educación (2014) realiza evaluaciones de docentes para ratificación en el cargo de director y sub director de instituciones educativas. Anteriormente los directivos estuvieron nombrados de manera no meritocrática y sus funciones desarrollaron más en el aspecto administrativo e institucional menos en el aspecto de liderazgo pedagógico; por lo que los docentes en las distintas áreas curriculares desarrollan sus sesiones de aprendizaje y procesos pedagógicos sin la asistencia en el monitoreo y acompañamiento pedagógico, es decir, los docentes inconscientes conducen sus sesiones inadecuadamente, lo que influye negativamente en los mejores logros de aprendizaje de los estudiantes. El Ministerio de Educación conociendo esta realidad a través de la ley de reforma magisterial establece nuevo rol del directivo centrado en los logros de aprendizaje.

En la Institución Educativa “César Vallejo Mendoza” no es ajena a esta problemática; cada cierto tiempo hubo cambios constantes del directivos, por lo que los docentes, pocas veces han sido monitoreados y acompañados, en consecuencia los docentes conducen inadecuadamente las sesiones de aprendizaje, tampoco utiliza estrategias adecuadas de monitoreo y acompañamiento, lo que influye negativamente en los mejores logros de aprendizaje de los estudiantes en las distintas áreas curriculares.

Por lo cual es necesario a partir de un diagnóstico, reflexionar sobre el cambio que debe ocurrir como labor principal del directivo en gestión escolar centrado en liderazgo pedagógico, para mejorar la gestión educativa que mejore los niveles de logro de aprendizajes en un ambiente armonioso y bienestar para todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

## **Análisis y resultados del diagnóstico**

### **Descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico**

En Perú en los últimos años casi todas las instituciones han cambiado, menos la escuela, de igual manera en la década presente ha ocurrido cambios importantes en el aspecto de desarrollo humano, desarrollo personal y otros, sin embargo en la educación peruana no ocurre lo mismo, porque recién el año 2014 el Ministerio de Educación realiza evaluaciones de docentes para ratificación y acceso a cargos de director y subdirector de instituciones educativas. Anteriormente los directivos estuvieron nombrados de manera no meritocrática y sus funciones desarrollaron más en el aspecto administrativo e institucional menos en el aspecto de liderazgo pedagógico; por lo que los docentes en las distintas áreas curriculares desarrollan sus sesiones de aprendizaje y procesos pedagógicos sin la asistencia en el monitoreo y acompañamiento pedagógico, es decir, los docentes inconscientes conducen sus sesiones de aprendizaje inadecuadamente, lo que influye negativamente en los logros satisfactorios de aprendizaje de los estudiantes. El Ministerio de Educación conociendo esta realidad a través de la ley de reforma magisterial establece nuevo rol del directivo centrados en los logros de los aprendizajes.

La Institución Educativa César Vallejo no es ajena a esta problemática; cada cierto tiempo hubo cambios constantes del directivo, por lo que los docentes, pocas veces han sido monitoreados y acompañados, en consecuencia los docentes conducen inadecuadamente las sesiones de aprendizaje, tampoco utiliza estrategias adecuadas de monitoreo y acompañamiento, lo que influye negativamente en los logros de aprendizaje de los estudiantes en las distintas áreas curriculares. Las causas abordadas vinculamos con los compromisos de gestión escolar establecido por el Ministerio de Educación (2018) y el Marco del Buen Desempeño del Directivo también del Ministerio de Educación de la siguiente manera:

Compromiso uno Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la Institución Educativa; Compromiso cuatro Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la Institución Educativa y Compromiso cinco Gestión de la Convivencia Escolar en la Institución.

Por otro lado, las causas y su relación con el Mapa de procesos de la Institución Educativa del texto del módulo dos Planificación escolar del Ministerio de Educación (2016) es: Insuficiente conducción de los procesos pedagógicos y didácticos en los docentes en la programación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora. *PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico.* Deficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes. *PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico.* Poca

predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica. *PO3.1 Desarrollar trabajo colegiado.*

Es más el aprendizaje de los estudiantes en los tres últimos años, registrados en las actas de evaluación final y los resultados de la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) 2015 y 2016, muestran bajos niveles de aprendizaje, con lo que se formuló el siguiente problema Talleres de fortalecimiento de capacidades para el logro de aprendizajes en comprensión lectora en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pueblo Libre de la UGEL Huancavelica". Las causas y consecuencias que ha provocado este problema fueron:

La primera causa es Escaso manejo de los procesos pedagógicos y didácticos de los docentes en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora. El efecto de esta causa es Sesiones de aprendizaje desmotivadoras para el logro de aprendizaje de los estudiantes.

La segunda causa es Deficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes. El efecto de esta causa es Docentes que realizan prácticas pedagógicas rutinarias.

La tercera causa es poca predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica. El efecto de esta causa es Docentes que no se involucran con el quehacer educativo de la institución educativa.

Los actores involucrados en la indagación y valoración de la información obtenida fueron: Los dos coordinadores, el coordinador pedagógico y la coordinadora de Tutoría. La información que brindan ellos es de vital importancia; debido a que son los llamados a ejercer el apoyo al liderazgo pedagógico del director con el fin de mejorar los resultados en los aprendizajes y garantizar una mejor calidad de servicio educativo; en ese sentido es vital recoger saberes sobre: Conocimiento de las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico.

A los cinco docentes de áreas curriculares, se recogieron saberes de tres aspectos que son el Conocimiento de las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico; la Orientación y asesoría individualizada a la práctica docente con respecto a su desempeño en aula y su predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica. Estas informaciones o saberes de los entrevistados nos sirvieron para establecer acciones de la solución del problema.

### **Resultados del diagnóstico**

El instrumento que se aplicó fue la entrevista a coordinadores y docentes tomando en cuenta tres aspectos: Uno conocimiento de las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico, dos orientación y asesoría individualizada a la práctica docente con respecto a su desempeño en aula y tres predisposición de los docentes para realizar círculos de interaprendizaje para su práctica pedagógica. Luego de sistematizar las respuestas de los

coordinadores, se considera que el Monitoreo, acompañamiento pedagógico del docente en la institución educativa se hace en menor porcentaje, pero no se socializa los resultados sistematizados, tampoco se cumple el rol considerado en el plan de monitoreo y acompañamiento. Las respuestas de los docentes sobre el conocimiento de las estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico, orientación y asesoría individualizada a la práctica docente con respecto a su desempeño en aula y la predisposición de los docentes para realizar círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica en la institución educativa, las respuestas son: sí conocen sobre algunas estrategias de monitoreo y acompañamiento pedagógico; el asesoramiento a su práctica docente ha sido fructífera en algunos casos; que hay indicios de un trabajo colegiado y que es insuficiente; sí participan en las reuniones de trabajo en equipo porque es importante y se identifican con su institución, respectivamente. La sistematización, nos ayuda a obtener descripciones, puntos de vistas, propuestas, sentimientos, grados de satisfacción, percepciones sobre situaciones, aspiraciones o expectativas sobre el trabajo que se viene realizando, sin embargo el directivo como líder pedagógico con la colaboración de los coordinadores o el equipo directivo y los docentes realizaran actividades como establece el fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas (2013) donde indica la importancia que tienen las estrategias del proceso de monitoreo y asesoramiento pedagógico en la institución educativa como son: Visita a aula, Observación entre pares, Círculos de interaprendizaje y Jornadas de autoformación docente; para mejorar los aprendizaje de los estudiantes, asimismo el fascículo en mención refiere que el asesoramiento debe ser un proceso de acompañamiento al docente continuo, contextualizado, interactivo y sobre todo respetando sus saberes adquiridos. Por su parte el Marco del buen desempeño del Directivo del Ministerio Educación (2014) con respecto al liderazgo pedagógico sostiene: el director es la máxima autoridad y que es preciso ejercerla a la par de un liderazgo que incluya la autoridad moral y profesional, así como el acuerdo y el trabajo colegiado, como también reafirma en el Marco del buen desempeño del Docente del Ministerio de Educación (2012) en la competencia seis donde indica que el docente debe participar activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así éste pueda generar aprendizajes de calidad. Además concluyendo esta parte es necesario tener en cuenta las cinco dimensiones según Viviane Robinson citado en el texto Dirección escolar del Ministerio de educación (2016) que son: Establecimiento de metas y expectativas; uso estratégico de recursos; planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, promoción y participación en el aprendizaje y desarrollo de los maestros y finalmente aseguramiento de un ambiente seguro

y de soporte. Tomando en cuenta estas estrategias o acciones daremos solución del problema de nuestro trabajo académico.

### **Alternativa de solución del problema identificado**

El problema seleccionado es Talleres de fortalecimiento de capacidades para el logro de los Aprendizajes en comprensión lectora en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pueblo Libre de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica. Por lo tanto un líder pedagógico debe procurar que los logros de aprendizaje de los estudiantes sean óptimos, para ello, el director como líder pedagógico deberá promover que la comunidad educativa esté involucrada activamente con los objetivos y metas de la Institución Educativa, así como fortalecer las capacidades pedagógicas de los docentes, como también hacer un uso óptimo de los recursos asignados.

El texto dirección escolar del Ministerio de Educación (Minedu) (2016) refiere:

Las cinco dimensiones o prácticas de liderazgo de Viviane Robinson que tiene un impacto particular en los resultados son:

La primera de estas dimensiones y el problema priorizado e indicado arriba, se programa establecer metas de logros de aprendizajes en la escuela sean óptimos y para ello debe promover que la comunidad educativa esté involucrada de manera activa en los objetivos y metas, para ello se va sensibilizar a los docentes para comprometerlos de una manera activa hacia el logro de objetivos y metas de la Institución Educativa; así como establecer metas de mejoras con objetivos claros mediante un acuerdo consensuado.

La segunda dimensión de liderazgo pedagógico es la dotación de recursos estratégicos, ante ello es necesario gestionar el apoyo de especialistas para las capacitaciones a los docentes y gestionar el recurso humano de la escuela, por lo que es muy importante tener en cuenta con qué recursos contamos con el fin de hacer una buena optimización tanto de los recursos o potencial humanos y logísticos.

La tercera dimensión es la planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo. Por lo que se plantea realizar una planificación curricular contextualizada, contar con un plan consensuado y que la realización de ello sea adecuado y pertinente; porque es necesario contar con una planificación acorde a la realidad e intereses de los estudiantes, así como un plan de monitoreo y acompañamiento adecuado y pertinente, para fortalecer la práctica pedagógica de los docentes y por ende lograr los mejores aprendizajes.

La cuarta dimensión es promover y participar en el aprendizaje y desarrollo de profesores. Para ello se realizarán talleres de capacitación sobre planificación curricular por competencias y estrategias metodológicas, así como implementar y fortalecer los círculos de interaprendizaje y trabajo colegiado, asimismo realizar monitoreo y acompañamientos pedagógicos más continuos y significativos. Porque es necesario que los docentes estén actualizados con los enfoques por competencias y estrategias adecuadas, para fortalecer sus capacidades en la práctica pedagógica.

La quinta dimensión es asegurar un ambiente adecuado, ordenado y de apoyo. En referencia a esta dimensión y al problema priorizado, se plantea sensibilizar a los docentes sobre la importancia de generar un buen trato en los estudiantes, a mejorar las relaciones interpersonales en un ambiente pedagógico adecuado, acogedor e implementado, que garantice una mejor labor pedagógica para mejorar los aprendizajes de los estudiantes (p.30).

Por otra parte Hargreaves (2008) manifiesta que:

El liderazgo y la forma de ejercerlo experimentan extraordinarias transformaciones. Cuando las estructuras tradicionales se consumen y aparecen otras nuevas, las pautas de cambio se celebran, a veces, con elogios a la potenciación personal o al aprendizaje y desarrollo de la organización (p.18).

Kenneth Leithwood, Christopher Day, Pam Sammons, Alma Harris y David Hopkins (2006) También nos aportan: “con sus ideas en una excelente investigación, Esto obliga a repensar y reestructurar una nueva forma de hacer la gestión en nuestras instituciones educativas para aquello”

En consecuencia teniendo en cuenta el rol del directivo planteo como alternativa de solución del problema elegido de mi trabajo académico Desarrollo de talleres de fortalecimiento de capacidades para los docentes de comunicación e implementación de visita al aula de manera permanente y armoniosa cuyo objetivo general es Mejorar la Gestión para el logro de los aprendizajes en comprensión lectora en los estudiantes de la IE. Cesar Vallejo de Pueblo Libre de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, que a continuación paso a mencionar detalladamente por dimensiones, causas y su efecto con su respectivo objetivo específico y sus respectivas acciones:

En la dimensión curricular como causa es Escaso manejo de los procesos pedagógicos y didácticos de los docentes en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora, en efecto genera Sesiones de aprendizaje desmotivadoras para el logro de aprendizaje de los estudiantes, nuestro objetivo específico es: establecer el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora, para ello considero las siguientes acciones: talleres de fortalecimiento de capacidades con los docentes para promover el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora, luego Trabajo colegiado para el uso y manejo de los procesos pedagógicos y didácticos. En la dimensión monitoreo, acompañamiento y evaluación como causa es Deficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes que genera Docentes que realizan prácticas pedagógicas rutinarias, nuestro objetivo específico en esta dimensión es Optimizar el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente, para ello considero las siguientes acciones: Implementación de visitas al aula, para fortalecer la práctica pedagógica docente, seguido de Círculos de interaprendizaje para socializar las prácticas pedagógicas innovadoras. Finalmente en la dimensión participación y clima institucional cuya causa es Poca predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica cuyo efecto que genera es Docentes que no se involucran con el quehacer educativo de la institución educativa, el objetivo específico en esta dimensión es Orientar la predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica, para ello considero las siguientes acciones: Desarrollo de Coaching motivacional con los docentes para involucrarlos en el que hacer educativo de la Institución Educativa y luego establecer Normas de convivencia consensuada para motivar una mejor convivencia.

### **Referentes conceptuales y de experiencias anteriores**

#### **Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas**

En la Dimensión Gestión Curricular, la acción talleres de fortalecimiento de capacidades, Quiroz, (2015) citando a Lacarriere (2008) manifiesta: “Que la formación de los docentes y su fortalecimiento constante se conoce como formación continua, ya que su labor es un proceso complejo de lograr aprendizajes, en consecuencia su formación no es superficial, sino es complejo y permanente de oportunidades de aprendizaje y desarrollo de capacidades continuos” (p.15)

Asimismo manifiestan Camargo, Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata y Garavito (2003) consideran: “Que la formación permanente del docente debe entenderse como un

asunto en la cual el docente se actualiza en su práctica pedagógica educativa de manera contextualizada y adecuada” (pp. 78-112). En conclusión los autores indicados refieren la formación continua del maestro mediante talleres de fortalecimiento de capacidades es permanente, duradero, responsable para mejorar la capacidad profesional, institucional y la enseñanza significativa en contextos constantemente cambiantes.

En la acción trabajo colegiado para el uso y manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en el Marco del buen desempeño del Docente (2014) considera:

Como dimensión colegiada en el plantel, las medidas consensuadas más importantes que se presentan en la comunidad educativa deben tratarse a nivel colegiado. Sus niveles de gestión necesitan una constitución múltiple y que los docentes participen con empeño, voluntad y decisión a través de comisiones, equipos de trabajo. Estas reuniones de trabajo necesitan que los maestros colaboren, dialoguen reflexivamente, recíprocamente y basados en una confianza, respeto, tolerancia, autoestima. La planificación y conducción de la enseñanza en la escuela debe ser amena y placentero, a la que los maestros anhelamos con la finalidad de concretizar su misión institucional. Lograr esta meta solo es posible si los maestros integrantes entiendan que el resultado de su labor individual depende de aquello que sus integrantes hagan o puedan hacer, y que esto, a su vez, depende de lo que él haga o pueda hacer. Lo que uno hace en la enseñanza se entiende más o mejor en un trabajo colegiado (p.18).

El ministerio de educación en Gestión Curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico (2017), con respecto al trabajo colegiado menciona:

El desarrollo profesional se da en contextos colegiados y grupales, a través del intercambio de experiencias de manera recíproca, es más, fomenta en los docentes tres tipos de aprendizajes fundamentales que son lo pedagógicos, personales e institucionales. En lo institucional es el espacio de desarrollo profesional de los docentes en un contexto colegiado, donde predomina intercambio de experiencias pedagógicas entre profesionales de la misma materia en la construcción de saberes pedagógicos efectivas y sostenibles (p.69).

En la Dimensión Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, la acción de visita al aula, según la Dirección de Formación Docente en Servicio – DIFODS (2018) en el documento Orientaciones y Protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE; indica:

El acompañamiento al docente en una sesión de aprendizaje y después de ello, es una manera de interacción de saberes pedagógicos profesionales, de experiencias de conducción de sesiones de aprendizajes de manera constante, persona a

persona entre el director y docente basado en confianza recíproca. Obviamente parte de un diagnóstico real de la sesión, diálogo reflexivo y crítico de la práctica pedagógica del docente que servirá para construir nuevas formas de dirigir una sesión de aprendizaje (p.31).

En acción círculos de interaprendizaje, en el texto Módulo 5 Monitoreo y Acompañamiento y evaluación de la práctica docente (2017) indica: “Que son espacios de intercambio del quehacer pedagógico y aprendizaje activo para los y las docentes incluido directivos de una misma institución educativa que en colectivo dinamizan, reflexionan profundamente determinadas estrategias pedagógicas” (p.49).

Por otra parte la R.M. 008-2016 del ministerio de educación manifiesta que en la educación básica de Jornada Escolar completa una de las estrategias de mejora de desempeño es mediante reuniones de interaprendizaje con docentes, no es otra cosa que reuniones programadas y concertadas entre los docentes para tratar temas diversas de la práctica pedagógica interés de todos los docentes de una institución educativa.

En la última Dimensión, Convivencia y Clima Escolar, la acción coaching motivacional según Cortés (2012) en su trabajo, manifiesta:

Como un proceso formativo en relación dialógica donde está presente condiciones concretas y específicas de desarrollo de capacidades personales y aptitudes concretas que dinamiza lo emocional sustancialmente, es decir, Coaching motivacional es una estrategia formativa e investigadora eficaz para el maestro en formación efectiva y afectiva, es más incorpora otras características propias de una formación del profesorado motivado en su trabajo diario (p.272).

En la acción Normas de convivencia conforme establece el texto del módulo 3 Participación y clima institucional (2017): “Es un acuerdo participativo y consensuado entre los estamentos de la comunidad educativa que tiene como objetivo primordial es formación integral y bienestar del educando como eje principal del proceso educativo” (p.51).

Así mismo, la propuesta de lineamiento para la gestión de la convivencia escolar MINEDU (2016) plantea que:

Las normas de convivencia son aprobadas por resolución directoral de la escuela, refrendado por el consejo educativo institucional y TOE e incorporado en el Reglamento Interno de la institución educativa, además rotulado en el muro visible para conocimiento y cumplimiento de la comunidad educativa.

### **Aporte de experiencias realizadas sobre el tema**

Los talleres de fortalecimiento de capacidades de los docentes son importantes como una política de formación continua, para mejorar los desempeños dentro del MBDD y por tanto elevar los niveles de aprendizajes de los estudiantes como lo hizo docente Elizabeth Catalina Tapia Navarro (2018) en el asentamiento humano San Martín con “Plan de fortalecimiento de capacidades docentes para revertir los bajos logros de aprendizaje en el área de Matemática de las estudiantes de 2° de primaria de la institución educativa Nuestra Señora del Pilar” con el objetivo de incrementar los bajos logros de aprendizaje, logrando incrementar el nivel de logro de aprendizajes de los alumnos, revertiendo malas prácticas docentes, haciendo que los niños sean capaces de interactuar exitosamente en esta sociedad tan cambiante. En otra experiencia Peña (2018) con el trabajo “El fortalecimiento de capacidades docentes en el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en comprensión lectora del nivel secundaria” con el objetivo de incrementar los niveles de logro en comprensión lectora, logró revertir la situación encontrada, aportando a la mejora de los aprendizajes y brindar un servicio de calidad que beneficia a la sociedad.

Los trabajos colegiados en grupos de docentes de una misma institución educativa son muy útiles y productivos para fortalecer de manera reflexiva las competencias, capacidades y actitudes en el marco del buen desempeño docente para lograr mejores aprendizajes de los educandos, como lo demostró Serrano Pliego (2004) con el “Trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria” teniendo como objetivo general de “Dar cuenta a través del método etnográfico, del proceso de trabajo colegiado de los docentes de una escuela primaria para determinar si este tipo de trabajo es una manera viable de formación docente en los maestros de español, sujetos participantes en la investigación”, logrando constatar en las consecuencias obtenidos y reportados partiendo de la recolección y análisis de datos. Es más, se logró formar un grupo de trabajo de buen ambiente y compañerismo, donde estuvo presente la confianza, apoyo entre sus integrantes, todo esto a raíz de que compartieron preocupaciones, experiencias y algunas de sus estrategias de enseñanza personal.

Las visitas al aula es una estrategia para mejorar la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje en el aula, así alcanzar mejores niveles de logro de los aprendizajes. Esta estrategia docente en el aula, realizada por Yasner Haro Olavarría (2014) tiene esa finalidad importante en su experiencia “Propuesta de acompañamiento en el aula a las prácticas docentes en la escuela Básica Blas Cañas” Santiago de Chile, cuyo objetivo general es formular una propuesta de acompañamiento en el aula a las prácticas docentes en la escuela básica Blas Cañas.

Los círculos de interaprendizajes son espacios de reuniones programadas para intercambio de experiencias de enseñanza en el aula entre docentes, donde reflexionan determinadas estrategias de mejora de desempeño docente y mejora de logros de aprendizaje de los estudiantes. En ese sentido el autor César Jhancarlos Membrillo Cabrera (2017) realiza la experiencia llamada “Implementación de una plataforma virtual y su influencia en los círculos de interaprendizaje colaborativos de la IE. San Ramón” La Recoleta – Cajamarca, cuyo objetivo general ha sido Determinar de qué manera la implementación de la plataforma virtual Chamilo influye en los círculos de interaprendizaje colaborativos en la I.E. San Ramón-La Recoleta que finalmente la fig. 12, muestra la cantidad de docentes que hacen uso de herramientas tecnológicas para temas de aprendizaje y/o dentro del círculo de interaprendizaje, obteniendo como consecuencia de la implementación de la plataforma virtual que la totalidad de la muestra (45 docentes) utilizan por lo menos una herramienta tecnológica, para interaprendizaje colaborativo. La implementación de la plataforma virtual Camilo en la Institución Educativa San Ramón, ha generado una influencia positiva dentro de los círculos de interaprendizaje colaborativo brindando mayor productividad, interaprendizaje a distancia, organización y reducción de tiempo.

Los coaching motivacionales son momentos intensos de incentivar, involucrar afectiva y satisfactoriamente en su labor del docente. Es lo que hizo Verónica A. Rivero G. ( 2015) con la experiencia “El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente” cuyo objetivo general ha sido Generar una aproximación teórica del coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente del C.E.I Pbro. Crispín Pérez, del Estado Carabobo y cuyo resultado ha sido satisfacción laboral nace de la percepción que posee el personal acerca de la calidad del trabajo, el cual se encuentra asociado con el bienestar de las personas, el ambiente laboral, la comunicación y las relaciones interpersonales. En consecuencia, se considera que el desempeño e involucramiento de los miembros de la institución educativa será favorable mientras existan sentimientos afectivos, que contribuyan con la creación de un clima institucional favorable.

Las normas de convivencia son acuerdos participativos y consensuados entre los miembros de la comunidad educativa teniendo como objetivo fundamental la formación integral y bienestar del educando en el proceso educativo. Además es refrendado, aprobado y difundido para su cumplimiento democrático. La autora Diana Sirley Patiño Ochoa (2011) en la experiencia “La convivencia escolar como elemento fundante para una formación en ciudadanía” que fundamenta como objetivo general Elaborar una propuesta para mejorar los aspectos de convivencia escolar que contribuyen con una formación ciudadana con los estudiantes de la institución educativa Julián Pinto Buendía, luego al final como resultados y

conclusiones arribó que los resultados obtenidos muestran que la convivencia entre los miembros de la institución educativa Julián Pinto Buendía, se va dando de manera espontánea, sin que exista una planificación institucional que propenda por la formación en ciudadanía de los estudiantes a partir de la cotidianidad.

Por su parte la autora María Jesús Delgado Peña (2016) en su tesis “Aprendo a convivir, comunicándome en las reuniones de aula en una institución educativa de Comas” siendo su objetivo general Comprender cómo mejorar la convivencia en el área de Formación Ciudadana y Cívica de los estudiantes de segundo grado “D” de educación secundaria en una institución educativa del distrito de Comas, que finalmente como resultado se logró que los estudiantes de segundo grado “D” de educación secundaria, durante las reuniones de aula, aprendieron a resolver los conflictos por medio del diálogo y a través de una actitud reflexiva, propusieron soluciones, esto posibilitó que mejoren las relaciones interpersonales entre ellos y con la maestra.

## Propuesta de implementación y monitoreo del plan de acción

Las alternativas de solución que presento organizo a través de matrices que me permite desarrollar mejor mi plan de acción:

**Matriz de plan de acción:** Problema, objetivo general, específico, dimensiones, alternativa de solución acciones y metas.

**Problema:** Talleres de fortalecimiento de capacidades para el logro de los aprendizajes en comprensión lectora en los estudiantes de la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pueblo Libre.

Objetivo general	Objetivo específico	Dimensiones	Alternativa de solución	Acciones	Metas
Mejorar la Gestión para el logro de los aprendizajes en comprensión lectora en los estudiantes de la IE. "CESAR VALLEJO MENDOZA" de Pueblo Libre de la UGEL Huancavelica.	Establecer el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora.	Gestión Curricular		<p><b>A1:</b> talleres de fortalecimiento de capacidades con los docentes para promover el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora</p> <p><b>A2:</b> Trabajo colegiado para el uso y manejo de los procesos pedagógicos y didácticos</p>	90 % de docentes de comunicación que manejan los procesos didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora.
	Optimizar el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente.	Monitoreo acompañamiento y Evaluación	Desarrollo de talleres de fortalecimiento de capacidades para los docentes de comunicación e implementación de visita al aula de manera permanente y armoniosa.	<p><b>B1:</b> Implementación de visitas al aula, jornada de reflexión y círculos de interaprendizaje para fortalecer la practica pedagógica docente.</p> <p><b>B2:</b> Círculos de interaprendizaje para socializar las prácticas pedagógicas innovadoras.</p>	85 % de docentes Monitoreados, Acompañados en la práctica pedagógica
	Orientar la predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica.	Participación y Clima Institucional		<p><b>C1:</b> Desarrollo de Coaching motivacional con los docentes para involucrarlos en el que hacer educativo de la IE.</p> <p><b>C2:</b> Normas de convivencia consensuada para motivar una mejor convivencia</p>	90 % de docentes que participan activamente en los círculos de interaprendizaje.

Fuente: Elaboración propia.

## Matriz de la implementación de plan de acción: cronograma, responsables y recursos humanos

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES ORGANIZADAS SEGÚN DIMENSION	METAS	RESPONSABLES	RECURSOS		CRONOGRAMA D E F M A M J J A
				HUMANOS	MATERIALES	
Establecer el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora.	A1:Talleres de fortalecimiento de capacidades con los docentes para promover el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora	90 % de docentes de comunicación que conocen manejo de los procesos pedagógicos y didácticos, planificación y desarrollo de sesiones de aprendizaje en comprensión lectora	El directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo Directivo</li> <li>• Especialista UGEL</li> <li>• docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel bond</li> <li>• Tinta</li> <li>• Laptop</li> <li>• Impresora</li> </ul>	X
						X
			El directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo directivo</li> <li>• Directivo</li> <li>• Docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C NEB</li> <li>• Separatas sobre el uso y manejo de los procesos</li> <li>• Papelotes, etc.</li> </ul>	X
						X X
Optimizar el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente.	A2:Trabajo colegiado para el uso y manejo de los procesos pedagógicos y didácticos	85 % de docentes Monitoreados, Acompañados en la práctica pedagógica	El directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El directivo</li> <li>• Docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de visita al aula</li> <li>• Cronograma de visita</li> <li>• Plumones acrílicos</li> <li>Otros.</li> </ul>	X X X X X
						X
						X X X X X
	B1: Implementación de visitas al aula, jornada de reflexión y círculos de interaprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica docente.	90 % de docentes que participan activamente en los círculos de interaprendizaje.				X X X X X



## Presupuesto

Estimación de los recursos financieros que se requieren para el desarrollo de las actividades del Plan de Acción, son los siguientes:

Acciones	Recurso	Fuente de financiamiento	Costo (s/.)
<b>A1:</b> Talleres de fortalecimiento de capacidades con los docentes para promover el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de A2:Trabajo colegiado para el uso y manejo de los procesos pedagógicos y didácticos	Pago pasajes y otros de especialista		170.00
	Material impreso	Recursos propios	15.00
	Materiales de escritorio	Gestión del directivo	20.00
	BreaK e imprevistos		30.00
	Material impreso		10.00
	Materiales de escritorio	Recursos propios	10.00
	BreaK e imprevistos	Gestión del directivo	20.00
			5.00
			10.00
			10.00
<b>B1:</b> Implementación de visitas al aula, jornada de reflexión y círculos de interaprendizaje para fortalecer la practica pedagógica docente. <b>B2:</b> Círculos de interaprendizaje para socializar las prácticas pedagógicas innovadoras.	Material impreso	Recursos propios	5.00
	Materiales de escritorio	Gestión del directivo	10.00
	Material impreso	Recursos propios	20.00
	Materiales de escritorio	Gestión del directivo	10.00
<b>C1:</b> Desarrollo de Coaching motivacional con los docentes para involucrarlos en el que hacer educativo de la IE.	Viáticos del Psicólogo		200.00
	Material impreso	Recursos APAFA	5.00
	Materiales de escritorio	Gestión del directivo	10.00
<b>C2:</b> Normas de convivencia consensuada para motivar una mejor convivencia.	Material impreso		5.00
	Materiales de escritorio.	Recursos APAFA	10.00
	BreaK e imprevistos	Gestión del directivo	20.00
	<b>TOTAL</b>		<b>570.00</b>

Fuente: Elaboración propia.

## Matriz de monitoreo y evaluación

Acciones organizadas según dimensión	Nivel de logro (0 – 5)	Fuente de verificación (evidencias que sustentan el nivel de logro)	Responsables	Periodicidad	Aportes y/o dificultades según el nivel de logro	Reformular acciones para mejorar nivel de logro
A1:Talleres de fortalecimiento de capacidades con los docentes para promover el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora		Registro de asistencia, Actas para realzarlos compromisos, videos, fotos.	Directivo	Diciembre 2018 a febrero 2018		
A2:Trabajo colegiado para el uso y manejo de los procesos pedagógicos y didácticos		Registro de asistencia, Actas para realzarlos compromisos, videos, fotos.	Directivo	Marzo, mayo y Julio de 2018		
B1: Implementación de visitas al aula, jornada de reflexión y círculos de interaprendizaje para fortalecer la práctica pedagógica docente.		Fichas de observación. Cuaderno de campo Fichas de rúbricas Fotos	Directivo	Marzo, abril, mayo, junio, julio.		
B2:Talleres de socialización de los instrumentos del MAE		Registro de asistencia, Actas para realzarlos compromisos, videos, fotos.	Directivo	Marzo, abril, mayo, junio, julio.		
C1: Desarrollo de Coaching motivacional con los docentes para involucrarlos en el que hacer educativo de la IE.		Registro de asistencia, Actas para realzarlos compromisos, videos, fotos.	Directivo	Marzo, abril, mayo, junio, julio.		
C2: Talleres de involucramiento para motivar una mejor convivencia.		Registro de asistencia, Actas para realzarlos compromisos, videos, fotos.	Directivo	Marzo, abril, mayo, junio, julio.		

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

El presente trabajo académico Plan de Acción nace al inicio del diplomado y continua mejorando su elaboración en la Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico, a través de la autorreflexión crítica y reflexiva a identificar debilidades, potencialidades y fortalezas para mejorar en las tres dimensiones de la práctica directiva en Gestión Curricular (Escaso manejo de los procesos pedagógicos y didácticos de los docentes en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora); Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación (Deficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes); finalmente Convivencia y Clima Escolar (Poca predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica), como causas respectivas del problema priorizado, registrado en el árbol de problemas para poder cumplir los objetivos y metas de mejorar el Buen Desempeño Docente que influirá directamente a lograr mejores logros de los niveles de aprendizaje en comprensión lectora de los estudiantes diseñadas en la Institución Educativa para el año 2019, con las acciones: como talleres de fortalecimiento de capacidades de los docentes, trabajo colegiado, visitas al aula, círculos de interaprendizaje, coaching motivacional y normas de convivencia consensuadas son actividades permanentes y continuas en el rol del maestro, a fin de mejorar la calidad de la educación en la institución educativa.

Un ambiente adecuado de convivencia (CGE5), y los docentes son acompañados continuamente, fortaleciendo no solo su práctica pedagógica, sino también sus capacidades cognitivas (CGE4), vinculado a brindar a los estudiantes el tiempo de enseñanza aprendizaje requerido y de particularidad (CGE3), nos ayudará a ser una institución educativa de calidad, fuerte y acogedora, donde es más oportuno que los estudiantes no abandonen las aulas (CGE2) y sus niveles de aprendizajes sean los mejores (CGE1).

Ello es el fin supremo de este trabajo académico que presento.

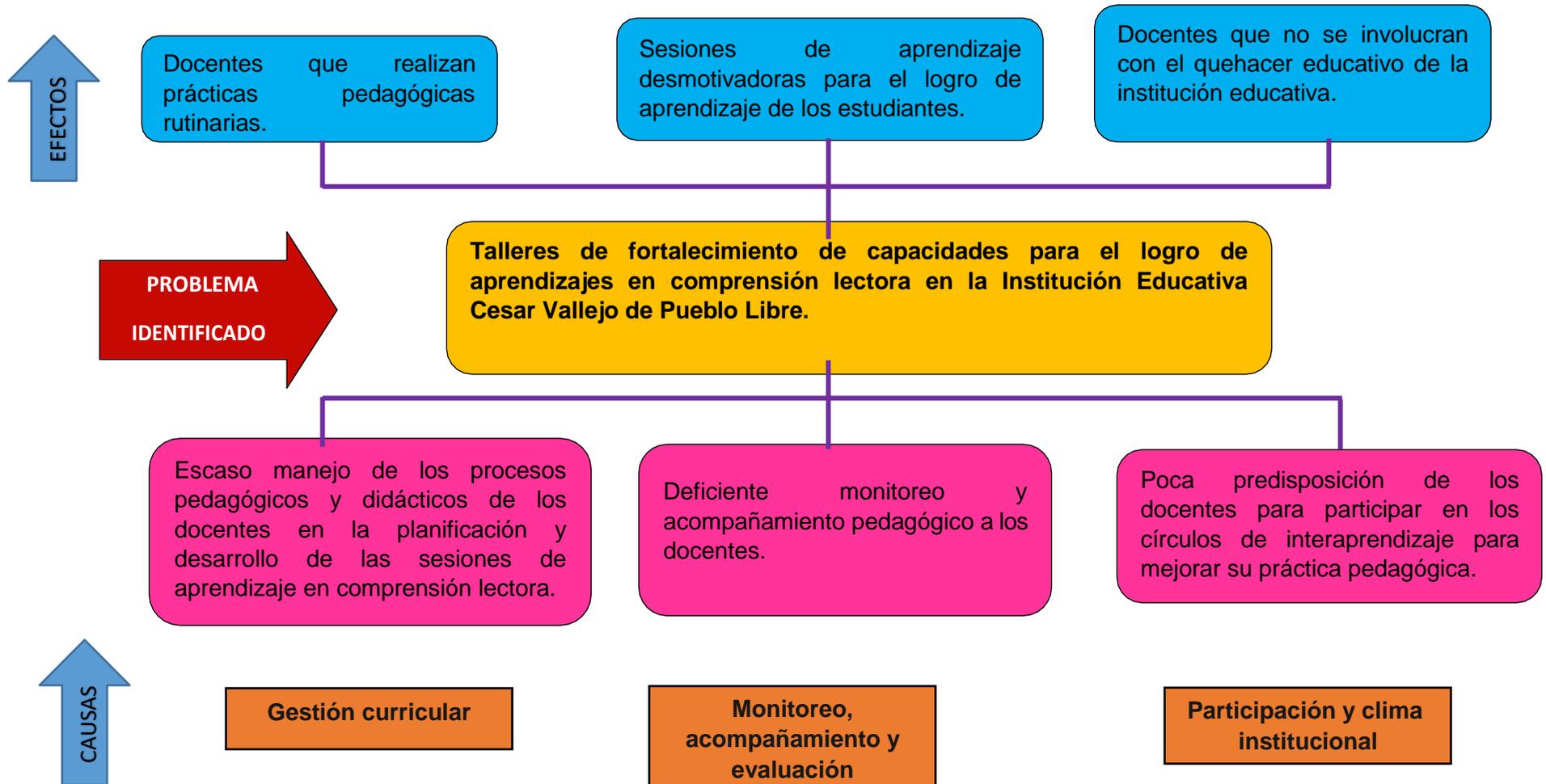
## Referencias

- Bolívar, A. (2010a). *El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones*. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 9-33. Recuperado de  [<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf>](https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art02.pdf)
- Calvo, Franco, Vergara, Londoño, Zapata y Garavito (2003). *Las necesidades de formación permanente del docente*. *Educación y Educadores*, núm.7, 2004, pp.78-112. Universidad de la Sabana. Cundinamarca, Colombia  [<https://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf >](https://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf)
- Cárdenas (2011), en su trabajo de grado denominado “*Coaching y desempeño docente en la Provincia de Huancayo*” en la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- DIFODS (2018) *documento Orientaciones y Protocolos para el desarrollo de las estrategias formativas del programa de formación en servicio dirigido a docentes de II. EE*, Lima, Perú.
- Fregoso, M. (2010) *El trabajo colegiado: estrategias de gestión pedagógica para la innovación de la práctica educativa y el desarrollo de competencias en los alumnos(as)*. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.
- Fundación Telefónica (2016) *20 Historias de transformación de escuelas en Latinoamérica Edita: Fundación Telefónica; Primera edición*.
- Jiménez, Rocío (2012) EL COACHING EN FORMACIÓN DEL PROFESORADO: UNA REVISIÓN DE ESTUDIOS QUE IMPACTAN EN LA CONCIENCIA SOBRE LA PRÁCTICA DOCENTE. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 16, núm. 1, 2012, pp. 238-252
- Leithwood, K., (2009). Recuperado de [www.revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/download/.../2620](http://www.revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/download/.../2620)
- Martínez, M., Olivares s., Peralta N., Pizarro M., Quiroga, P. (s.f) *la observación de aula* [www.cmvalpo.cl/.../La%20observaci%F3n%20de%20aula.doc](http://www.cmvalpo.cl/.../La%20observaci%F3n%20de%20aula.doc).
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima Perú
- Ministerio de Educación (2014). *Fascículo de Compromisos de Gestión Directivos construyendo escuela*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo. Directivos construyendo escuela*. Lima Perú.
- Ministerio de Educación (2016) Resolución Ministerial N° 008-2016 Norma que establece disposiciones para el acompañamiento pedagógico en educación básica.
- Ministerio de Educación (2017). *Fascículo de Compromisos de Gestión y Plan Anual de Trabajo 2017. Directivos construyendo escuela*. Lima Perú.

- Montero Checa, Carmen (2010). *Buen desempeño y acompañamiento docente. Instituto de Estudios peruanos. IEP.*
- Muñoz, J (2016) *Buscando motivos para mejorar el rendimiento académico. Intervención pedagógica basada en el coaching educativo en estudiantes del curso 702 del IED Alejandro Obregón Jornada Tarde.* (Tesis maestría) Universidad de la Sabana, Colombia.
- Pérez, V. (2012). *El coaching y su incidencia en el clima organizacional en la unidad educativa Hipólito Cisneros.* (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo: Venezuela.
- Rivero G., Verónica A. (2015) *El coaching como estrategia motivacional para optimizar la satisfacción laboral en el personal docente”,* (Tesis de maestría) Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Pozner, P. (1995). *El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares.* Buenos Aires: Editorial Aique.
- Quiroz, L. (2015). *Fortalecimiento de la formación continua de los docentes desarrollado por el municipio de Pisco. Ica Perú*  
<<http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/260/Fortalecimiento%20de%20la%20formaci%C3%B3n%20continua%20de%20los%20docentes%20desarrollado%20por%20el%20municipio%20de%20Pisco%20-%20Regi%C3%B3n%20Ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). *The impact of leadership on school outcomes: An analysis of the differential effects of leadership types. Educational Administration Quarterly, 44(5), 635-674.*
- Serrano, L. (2004) *El trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria.* Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.
- Texto del Módulo 3 *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva,* 1ª. Edición
- Texto del Módulo 5 (2017) *Monitoreo y Acompañamiento y evaluación de la práctica docente,* Primera edición.

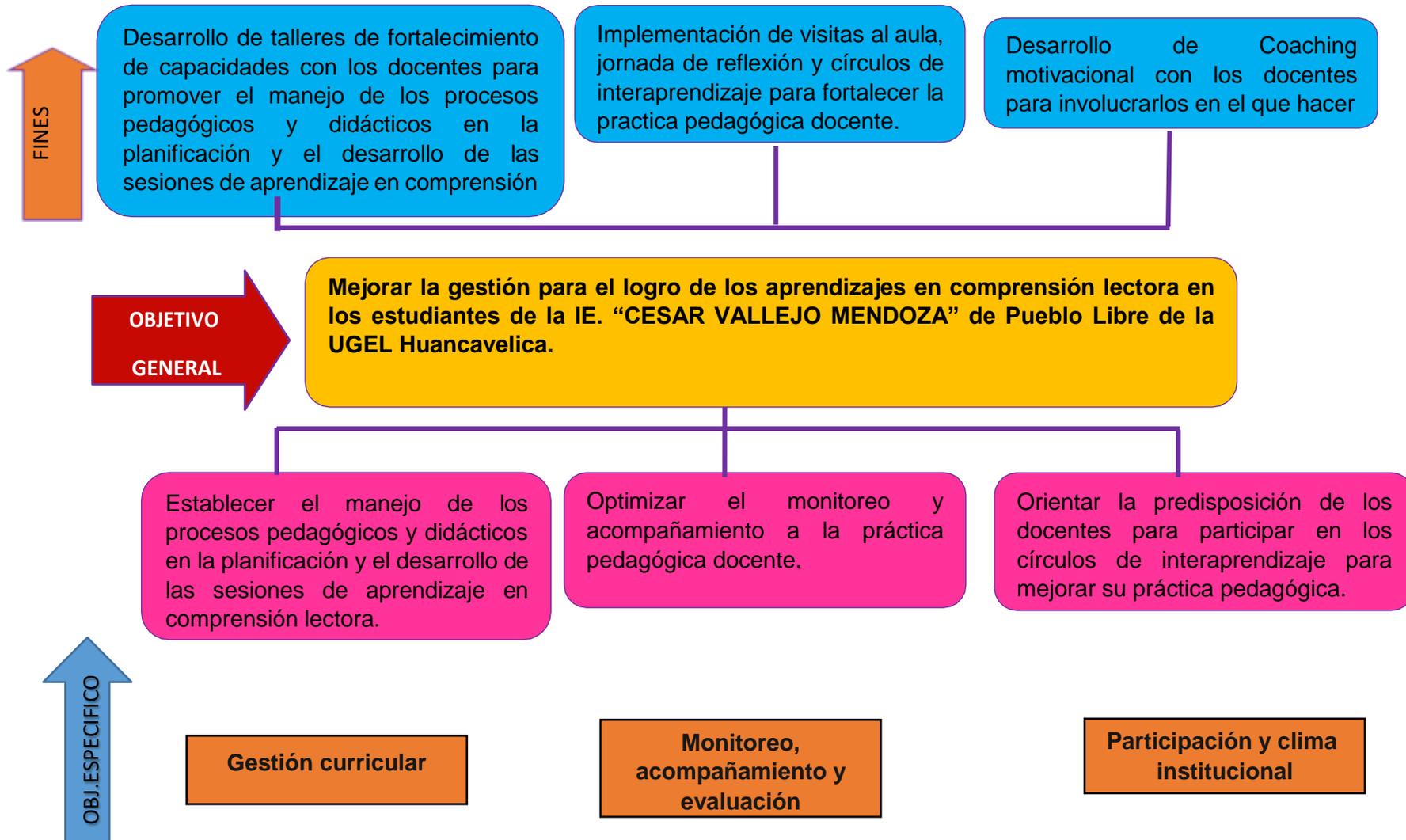
## **Anexos**

## ÁRBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Elaboración propia

## ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Elaboración propia

# Mapa de Procesos de la Institución Educativa

## PE: Dirección y Liderazgo

### PE01: Desarrollar Planeamiento Institucional

- PE01.1 Formular el PEI
- PE01.2 Formular el PCI
- PE01.3 Formular el PAT
- PE01.4 Establecer el RI

### PE02: Gestionar Relaciones Interinstitucionales

- PE02.1 Articular proyectos y programas
- PE02.2 Promover alianzas interinstitucionales
- PE02.3 Desarrollar mecanismos de articulación con la comunidad

### PE03: Evaluar la Gestión Escolar

- PE03.1 Monitorear el desarrollo de los procesos de la IE
- PE03.2 Evaluar los procesos de la IE
- PE03.3 Adoptar medidas para la mejora continua
- PE03.4 Rendir cuentas

## PO: Desarrollo Pedagógico y Convivencia Escolar

### PO01: Gestionar la matrícula

- PO01.1 Matricular
- PO01.2 Ratificar la matrícula
- PO01.3 Recibir y otorgar traslados

### PO02: Preparar condiciones para la gestión de los aprendizajes

- PO02.1 Realizar la programación curricular
- PO02.2 Programar el tiempo para el aprendizaje
- PO02.3 Disponer espacios para el aprendizaje

### PO03: Fortalecer el Desempeño Docente

- PO03.1 Desarrollar trabajo colegiado
- PO03.2 Desarrollar investigación e innovación pedagógica
- PO03.3 Realizar acompañamiento pedagógico

### PO04: Gestionar los aprendizajes

- PO04.1 Desarrollar sesiones de aprendizaje
- PO04.2 Reforzar los aprendizajes
- PO04.3 Realizar acompañamiento integral al estudiante
- PO04.4 Evaluar aprendizajes
- PO04.5 Certificar aprendizajes

### PO05: Gestionar la Convivencia Escolar y la Participación

- PO05.1 Promover la convivencia escolar
- PO05.2 Prevenir y resolver conflictos
- PO05.3 Promover la participación de la comunidad educativa
- PO05.4 Vincular la IE con la familia

## PS: Soporte al Funcionamiento de la IE

### PS01: Administrar Recursos Humanos

- PS01.1 Organizar la jornada laboral
- PS01.2 Monitorear el desempeño y rendimiento
- PS01.3 Fortalecer capacidades
- PS01.4 Reportar asistencia, licencias y permisos

### PS02: Conservar Infraestructura y Servicios Básicos

- PS02.1 Realizar la distribución, mantenimiento y limpieza permanente
- PS02.2 Adoptar medidas de seguridad, eco eficiencia y manejo de riesgo

### PS03: Administrar los Bienes, Recursos y Materiales Educativos

- PS03.1 Registrar, almacenar y dar de baja
- PS03.2 Distribuir y preservar

### PS04: Administrar Recursos Económicos

- PS04.1 Programar y ejecutar los gastos

Fuente: Adaptado del módulo 2 de Planificación Curricular. Minedu (2016)

## MATRIZ DE COHERENCIA

### PLAN DE ACCION

✓ **Informe de diagnóstico:**

DIRECTIVO: Donato Mancha Carhuapoma

I.E. "Cesar Vallejo Mendoza" de Pueblo Libre - Huancavelica

Fecha: 23 de Mayo del 2018

Problema		Propuestas de solución				
Talleres de fortalecimiento de capacidades para el logro de aprendizajes en comprensión lectora en la Institución Educativa Cesar Vallejo de Pueblo Libre.		<b>Objetivo General:</b> Mejorar la Gestión para el logro de los aprendizajes en comprensión lectora en los estudiantes de la IE. "CESAR VALLEJO MENDOZA" de Pueblo Libre de la UGEL Huancavelica.				
Causa	Efecto	Objetivo Especifico	DIMENSIONES	ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN	ACCIONES	Metas
<b>GESTIÓN CURRICULAR</b> <b>C1:</b> Escaso manejo de los procesos pedagógicos y didácticos de los docentes en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora	<b>E1:</b> Sesiones de aprendizaje desmotivadoras para el logro de aprendizaje de los estudiantes.	<b>OE 1:</b> Establecer el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora	GESTIÓN CURRICULAR	Desarrollo de talleres de fortalecimiento de capacidades para los docentes de comunicación e implementación de visita al aula de manera permanente y armoniosa.	<b>A1:</b> talleres de fortalecimiento de capacidades con los docentes para promover el manejo de los procesos pedagógicos y didácticos en la planificación y el desarrollo de las sesiones de aprendizaje en comprensión lectora <b>A2:</b> Trabajo colegiado para el uso y manejo de los procesos pedagógicos y didácticos	90 % de docentes de comunicación que conocen manejo de los procesos pedagógicos y didácticos, planificación y desarrollo de sesiones de aprendizaje en comprensión lectora
<b>MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN</b> <b>C2:</b> Deficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes.	<b>E2:</b> Docentes que realizan prácticas pedagógicas rutinarias.	<b>OE 2:</b> Optimizar el monitoreo y acompañamiento a la práctica pedagógica docente.	MONITOREO, ACOMPAÑAMIENTO Y EVALUACIÓN		<b>B1:</b> Implementación de visitas al aula, para fortalecer la práctica pedagógica docente. <b>B2:</b> Círculos de interaprendizaje para socializar las prácticas pedagógicas innovadoras.	85 % de docentes Monitoreados, Acompañados en la práctica pedagógica

<p><b>CONVIVENCIA Y CLIMA ESCOLAR</b></p> <p><b>C3:</b> Poca predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica.</p>	<p><b>E3:</b> Docentes que no se involucran con el quehacer educativo de la institución educativa.</p>	<p><b>OE 3:</b> Orientar la predisposición de los docentes para participar en los círculos de interaprendizaje para mejorar su práctica pedagógica.</p>	<p>PARTICIPACIÓN Y CLIMA INSTITUCIONAL</p>		<p><b>C1:</b> Desarrollo de <b>Coaching motivacional</b> con los docentes para involucrarlos en el que hacer educativo de la IE.</p> <p><b>C2:</b> <b>Normas de convivencia</b> consensuada para motivar una mejor convivencia</p>	<p>90 % de docentes que participan activamente en los círculos de interaprendizaje</p>
--	--	---	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Evidencias fotográficas

