



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TRABAJO COLEGIADO PARA ELEVAR LOS  
APRENDIZAJES EN EDUCACIÓN PARA EL  
TRABAJO EN LA I.E. POLITÉCNICO NACIONAL  
DEL SANTA**

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

**SIXTO AURELIO CRIBILLERO SORIANO**

**Asesora:**

**LUZ MARIELA TAPIA RODRÍGUEZ**

**Lima – Perú**

**2018**

## Índice

Resumen	03
Introducción	04
Desarrollo:	05
Identificación del problema	05
Contextualización del problema	05
Descripción y formulación del problema	09
Análisis y resultado del diagnóstico	13
Descripción de la problemática identificada con el liderazgo	
Pedagógico	13
Resultados del diagnóstico	15
Alternativas de solución y referentes conceptuales	19
Referentes conceptuales y experiencias anteriores	21
Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas	21
Aportes de experiencias realizadas sobre el tema	25
Propuesta de implementación y monitoreo del plan de acción	30
Conclusiones	35
Referencias	36
Anexos	37

## Resumen

Este Plan de Acción busca mejorar el nivel de logro de aprendizaje en el área de Educación para el Trabajo de los estudiantes de la I.E. Politécnico Nacional del Santa. La problemática fue priorizada en el árbol de problemas para su investigación, luego se hizo el diagnóstico con técnicas como las encuestas, entrevistas a 14 docentes del área, 50 estudiantes de 1° a 5° grado y 25 PP.FF. que son la muestra en este trabajo. En la Dimensión Gestión Curricular, se hallaron causas como la improvisación en las sesiones de aprendizaje, dictado de clases rutinarias y monótonas y deficiente elaboración de los instrumentos de evaluación. En la Dimensión del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, fueron detectadas la mínima promoción del interés y participación de los estudiantes y una retroalimentación incorrecta y/o básica. En cuanto a la dimensión Convivencia Escolar, las causas son las agresiones físicas y verbales entre estudiantes, la no definición de protocolos para combatir la indisciplina y el incumplimiento funcional de los tutores dedicando su tiempo a otras actividades. Se propone como alternativa el trabajo colegiado, como estrategia de soporte útil para todos los docentes, en la que aportarán opiniones para superar las dificultades y asumirán compromisos a cumplirse.

## **Introducción**

Este trabajo académico enfoca la problemática de la I.E. Politécnico Nacional del Santa, del nivel de educación secundaria de menores en el distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Región Áncash, -de acuerdo al diagnóstico- el insuficiente nivel de logro de aprendizaje en el área de Educación para el Trabajo, para lo cual, desde las tres dimensiones de estudio, proponemos estrategias de solución como, el trabajo colegiado, las visitas al aula y la comunidad profesional de aprendizajes, con el único fin del logro de mejoras en el aprendizaje de nuestros estudiantes.

Este Plan de Acción en la Identificación del problema, prioriza la problemática anotada, la que se contextualiza ubicando los aspectos más relevantes de la institución educativa; se identifica y describe el grupo destinatario para luego formular el problema que se abordará con liderazgo pedagógico y su vinculación con el MBDDirectivo, los compromisos de gestión escolar, las dimensiones de Vivian Robinson y su pertinencia con las condiciones que tiene la I.E.

Los resultados del diagnóstico son producto de la consolidación y sistematización del proceso de recojo de información del diagnóstico a través de los instrumentos y técnicas empleadas. Planteamos al trabajo colegiado –como estrategia más influyente- junto a las visitas a las aulas y la comunidad profesional de aprendizajes, para superar la problemática presentada, fortalecer el desempeño docente y mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Finalmente se presenta la Matriz de la implementación de plan de acción: cronograma, responsables y recursos humanos, matriz de objetivos, acciones y metas, para hacer viable la propuesta de solución.

## Desarrollo

### Identificación del problema

#### Contextualización del problema.

La Institución Educativa Politécnico Nacional del Santa, está ubicada en la Avenida Enrique Meiggs N° 680 del P.J. Miramar Bajo, distrito de Chimbote, Provincia del Santa, Región Áncash. Fue creada mediante Ley N° 16385 en el año de 1958, por el entonces Ministro de Educación Jorge Basadre Grohmann. Desde sus inicios, nace como una entidad educativa netamente técnica al servicio de la comunidad. Respecto a la visión al 2021, es ser una institución de enseñanza técnica, promotora de la formación integral y calidad educativa, otorgando diplomas en la especialidad técnica estudiada de acuerdo al Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones y facilitar su inserción al campo laboral, empresarial y/o profesional. Geográficamente, hacia el Norte del plantel, exactamente a una cuadra se encuentran el Mercado Miramar, la Fábrica Conservera Tucchisa, la I.E. Mundo Nuevo y la Parroquia Virgen de la Puerta - dentro de ella funciona La Casa Hogar de La Paz, que alberga a niños y adolescentes con NEE y en abandono, lugar que nuestros estudiantes visitan en el desarrollo de actos de solidaridad-. Por el Oeste, colindamos con la I.E. San Pedro; por el Sur, se ubica la Red Pacífico Norte del MINSA y la Comisaría PNP de La Libertad, con quienes coordinamos siempre. Por el Este limitamos con la Panamericana Norte, importante vía de comunicación terrestre del país.

El conocimiento pleno de los usuarios de nuestro servicio educativo es de vital importancia, pues nos permitirá hacer un buen diagnóstico y tomar las decisiones adecuadas de acuerdo a las necesidades o demandas de aprendizaje captadas. Tal como lo sostiene el Boletín del Concejo Nacional de Educación N° 37-marzo 2014, una gestión territorial posibilitará mejoras en la calidad de vida de las personas y se acortarán las brechas, considerando la diversidad de los estudiantes y su entorno social, económico, cultural, lingüístico, etc. Sobre lo mismo, el Ministerio de Educación -2013, en su Cuaderno de Trabajo para la Gestión de la Educación, expresa que la apuesta principal del MINEDU es que los estudiantes ejerzan su derecho a una educación que considere la diversidad de sus contextos territoriales y las condiciones socioeconómicas descentralizadas.

La I.E. Politécnico Nacional del Santa atiende en la modalidad de Educación Básica Regular, en el nivel de Educación Secundaria de Menores y tiene 45 docentes entre nombrados y contratados, de los cuales 14 son del Área Técnica y 31 de Formación General. La población escolar es sui géneris, porque son de todo Chimbote y de los distritos aledaños como Nuevo Chimbote, Coishco, Santa,

Samanco, Nepeña y hasta, del distrito de Guadalupe, provincia de Chao, región La Libertad. La infraestructura de nuestra institución es muy antigua, siendo la construcción más reciente, el pool de 12 aulas compartidas en dos pabellones entregadas el año 2007. En total se emplean 25 aulas para la enseñanza de áreas de formación general y 09 aulas-talleres para las especialidades de: Electricidad, Computación e Informática, Modelería y Fundición, Mecánica de Producción, Mecánica Automotriz, Construcciones Metálicas, Ebanistería y las dos últimas especialidades generadas por reconversión, Cosmetología y Hostelería y Turismo. Contamos con un aula de innovaciones pedagógicas, laboratorio, biblioteca escolar, auditorio, 01 kiosco escolar, 04 ss.hh. para estudiantes y 02 ss.hh. para docentes. De otro lado, cuenta también con un patio- espacio deportivo y su respectivo toldo para proteger a los estudiantes de los rayos solares.

Esta entidad educativa cuenta con 03 directivos (un Director y 02 Sub Directores: de formación general y del Área Técnica ), 45 docentes, 02 secretarias, 06 personal de servicio, 01 bibliotecaria y 05 auxiliares de educación. La población escolar es de 574 estudiantes divididos en 22 secciones que concurren en dos turnos: 1° y 2° grado en la mañana, y 3°, 4° y 5° en la tarde.

Desde el año 2015, se impulsó mucho la participación de los estudiantes en concursos cívicos patrióticos, culturales y técnicos, contando a la actualidad con más de 200 gallardetes ganados. Dentro del área de Educación para el Trabajo, se ha participado en el Concurso Nacional Crea y Emprende, evento en el que se han obtenido dos gallardetes (2015 y 2018) en mérito al 2do puesto. Debemos reconocer que se ha planteado a los docentes en varias oportunidades, trabajar con esmero y dedicación en la mejora de los aprendizajes para acceder al Bono de Reconocimiento, pero aún no se ha logrado. También se impulsó el Biohuerto Escolar, con apoyo de SiderPerú Gerdau y Rotary Club, obteniendo el primer puesto con nuestros productos tales como: rabanitos, lechugas y beterragas. Una buena práctica que ha servido para la mejora de los aprendizajes en el área de educación para el trabajo, ha sido la obligatoriedad en la ejecución de Exposiciones bimestrales, tan igual o mejor que El Día del Logro, teniendo como oyentes a los padres de familia que registran su asistencia, indicador que favorece al estudiante. Entre las alianzas estratégicas que se cuentan, figuran con La Municipalidad Provincial del Santa ( Serenazgo y video cámara), Comisaría PNP La Libertad ( patrullaje al ingreso y salida de los estudiantes), Academia Pre universitaria Galileo (becas y semibecas para los cinco primeros estudiantes de 1° a 5° grado). La alianza más importante es la que se mantiene con los dueños de las empresas de servicio, en las que los estudiantes del 5to año realizan

sus prácticas ocupacionales de acuerdo a su especialidad. Otro aspecto a destacar es la disciplina en el estudiantado, con acuerdos de convivencia que buscan mejorar el clima escolar.

El nivel socio económico de nuestros estudiantes en su mayoría es baja, la estructura familiar de acuerdo a las encuestas nos revelan que el 85% provienen de hogares disfuncionales, es decir viven sólo con mamá, papá, tíos o abuelos y sólo un 15 % viven con ambos padres. Se han conformado los Comités de aulas, pero no son funcionales por ausencias reiteradas de los padres cuando son requeridos; idéntico es el cuadro con la entrega de boletas de notas, asambleas de PP.FF. y Escuela de Padres. La no exigencia y/o sanción por parte de la institución o de la APAFA –no reconocida-, producen estos efectos adversos a la gestión escolar.

El Sub Director del Área Técnica de la I.E. Politécnico Nacional del Santa es un líder pedagógico dinámico, que resuelve con inmediatez las dificultades observadas con aprobación de los docentes. Está capacitado en Gestión Escolar y acreditado en Rúbricas de Evaluación Docente y monitorea adecuadamente, valorando y respetando a los docentes técnicos por los esfuerzos que hacen para devolverle al área su protagonismo, y evitar así, su reducción, como ha ocurrido en la mayoría de II.EE. de la provincia. Ha establecido como prioridad la mejora de los aprendizajes en su área, ejecutando reajustes y medidas necesarias, como la reconversión de 02 especialidades técnicas caducas, por otras dos de mayor demanda y preferencia de parte de los estudiantes. Trabaja en función de avances y resultados, es decir, como lo propone una de las Dimensiones de Vivian Robinson con el establecimiento de metas y expectativas, partiendo de un diagnóstico real y orientado a lograr la mejora de los aprendizajes, como una prioridad que se irá cuantificando periódicamente. Procura en cada trabajo colegiado, que los docentes asuman compromisos de mejora de los aprendizajes, generando buenas relaciones interpersonales basados en la confianza. Al final de cada bimestre, invita a directivos de otras II.EE. para la coordinación de Comunidades profesionales de aprendizaje, con temas relacionados a la aplicación del Currículo Nacional.

En el área de Educación para el Trabajo, contamos con 14 docentes. Entre sus fortalezas enumeraremos los deseos de aprender y querer cumplir, muestran el interés por su crecimiento profesional, pese a que la mayoría ya tienen más de 55 años de edad. Si bien para el área de educación para el trabajo, de parte del MINEDU no hay mucho material –comparado a las otras áreas-, beneficia en gran forma la existencia del Trabajo Colegiado, como una estrategia que permite sumar experiencias y

compartirlas, de modo que las programaciones curriculares son contextualizadas y enfocadas en función de las demandas y necesidades de los estudiantes. Se ha optado por emplear metodologías activas, en reemplazo de lo rutinario. Se aprecia aún, que el 40% de docentes no hacen uso de las TICS, lo cual dificulta una comunicación fluida vía internet, Messenger o correo electrónico, asimismo, en la presentación de los registros auxiliares bimestrales, dichos docentes aún lo presentan a manuscrito, dando margen a ciertos errores en los promedios.

En cuanto a resultados en el área de educación para el trabajo, si bien no están programadas ni incluidas en las evaluaciones ECE, lo que ocurre con los estudiantes es que les encantan las opciones ocupacionales que les brinda la institución educativa, pero las dificultades surgen cuando se realizan las prácticas y en ellas, se requieren de materiales para la ejecución de sus proyectos y en su mayoría, no tienen oportunamente los materiales, lo cual retrasa la elaboración y conclusión de los proyectos y, por consiguiente, el incumplimiento hace que obtengan notas bajas. Si un estudiante no tiene materiales para su proyecto, hay un tiempo perdido que no se podrá recuperar. Este incumplimiento en gran parte es responsabilidad de los padres de familia. La disciplina de nuestros estudiantes es más que satisfactoria, porque se exigen actitudes correctas que involucran el respeto como base fundamental para las buenas relaciones interpersonales, pero en contraparte de esto, están los derechos humanos de los adolescentes, quienes por ello, pueden llegar al colegio a la hora que sea y presentarse como quieran y no les puede negar el acceso. Entonces mientras que por un lado, luchamos porque la disciplina sea el mejor ejemplo a exhibir o a imitar, colisionamos contra lo adverso, que ahora se llaman derechos humanos. De hecho, que condenamos toda forma de abuso y violencia en contra del estudiante, pero tampoco podemos irnos al otro extremo. Por esto, es que algunos docentes optan por no decir nada, siguen con sus clases, se limitan a calificar el rendimiento académico y nada más, pasando lo actitudinal a segundo plano, lo cual no favorece al sistema, pero lo deteriora.

De acuerdo a las encuestas realizadas, nuestros estudiantes provienen de hogares disfuncionales (85 %) porque viven sólo con mamá, papá, tíos o abuelos y sólo un 15 % viven con sus padres. Se han conformado los Comités de aulas, pero no son funcionales por ausencias reiteradas de los padres cuando son requeridos; idéntico es el cuadro con la entrega de boletas de notas, asambleas de PP.FF. y Escuela de Padres. La no exigencia y/o sanción por parte de la institución o de la APAFA –no reconocida-, producen estos efectos adversos a la gestión escolar. La APAFA, cuya naturaleza es ser un órgano de apoyo, está presente en la captación de recursos

económicos (cuota de asociado), pero ausente en actividades de carácter académico y faenas en beneficio de la educación de nuestros estudiantes.

Es cierto que el liderazgo pedagógico, tiene que ver con el cumplimiento de los desempeños de los docentes y mejores resultados en los aprendizajes de los estudiantes, pero se hace indispensable, según la quinta dimensión de Vivian Robinson, que el directivo respalde, valore y dé confianza a los docentes frente a las presiones externas de los padres, es decir, se debe ser un buen soporte, lo cual no significa avalar inconsistencias, sino practicar justicia y disciplina, como pilares que favorezcan la mejora de los aprendizajes.

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

El ser parte de la Era del Conocimiento, hace que el panorama educativo mundial no tenga fronteras, por ello, existen organismos internacionales que dentro de sus actividades han priorizado la implementación o la intervención en la política educativa de cada país del orbe. Es que la problemática educativa del planeta no es ajena a nadie, por ello, organismos mundiales como: la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Banco Mundial (BM), la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), creyeron necesario el implementar la prueba estándar PISA, como un termómetro educativo mundial, cuyo resultado reflejará qué tan provechosos o exitosos son los programas educativos en cada país. El ranking PISA, instaurado desde el año 2000, aleatoriamente evalúa a los estudiantes de quince años de educación secundaria, con el propósito de medir capacidades, conocimientos y habilidades empleados en la resolución de problemas en situaciones concretas y en áreas curriculares selectas como son: Matemática, Ciencias y Comprensión lectora. Debemos expresarlo, que los resultados en el contexto mundial, revelan que nuestra educación debe mejorar sustancialmente y ya. Respecto al área de educación para el trabajo, objeto de mi plan de acción, no se registran resultados en PISA.

En el Perú, el Ministerio de Educación ha implementado las Evaluaciones ECE 2016 en las áreas de matemática, Comprensión lectora en 2º y 4º grado de primaria, y el 4º grado de primaria en EIB. En secundaria se evaluó el 2º grado en matemática, comprensión lectora e Historia Geografía y Economía. La Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) es un esfuerzo del Ministerio de Educación, para recoger información válida, confiable y valorable que permita su análisis y establecer acciones

para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Al igual que la instancia anterior, a nivel del país no hay información del área de educación para el trabajo.

En la I.E. Politécnico Nacional del Santa, respecto al área de educación para el trabajo, si bien en esta área no se aplica la ECE, pero nos hemos valido de las actas de notas de cada de los años lectivos 2015. 2016 y 2017. De acuerdo a la muestra aleatoria elegida por cada grupo estudiado: 50 estudiantes, 14 docentes y 25 PP.FF., los datos se han sistematizado, tan igual como los resultados de las Fichas del Monitoreo al Desempeño Docente, que ha permitido captar la ejecución de las sesiones de aprendizaje de cada docente del área de Educación para el Trabajo. Otras evidencias son las encuestas aplicadas a cada grupo observado, a los estudiantes en su día de taller; a los docentes durante el trabajo colegiado programado cada 15 días y fuera de la jornada de clases; finalmente, a los PP.FF. se les aplicó las encuestas en cada exposición bimestral de sus hijos, eventos al que llegaban aproximadamente el 20% del total de padres.

Según la chakana, Cuba (2015), el principal problema ubicado en los Aprendizajes de la I.E. es “Insuficiente nivel de logro de aprendizaje en las competencias del Área de Educación para el Trabajo”. En el área de Gestión, Participación y Liderazgo, figuran: No hay alianzas estratégicas para prácticas de los estudiantes en los talleres y falta de textos para cada especialidad y no capacitación docente. En cuanto al aspecto de Procesos Pedagógicos, tenemos el empleo de materiales didácticos que no responden a los intereses de estudiantes, más equipos y herramientas en mal estado. En convivencia entre los actores de la institución educativa, tenemos las agresiones mutuas entre estudiantes. En Interacción/ Alianza Escuela y Comunidad, está el poco apoyo y desinterés de los PP.FF. en los procesos pedagógicos de los estudiantes.

Según el árbol de problemas, se ha priorizado el *insuficiente nivel de logro de aprendizaje en las competencias del área de educación para el trabajo en el nivel secundario de la I.E. Politécnico Nacional del Santa -Chimbote*, lo que evidencia que no se está cumpliendo con el Compromiso 1, que se refiere al *progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa*. Una de las causas, es justamente que el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación al docente, no se realiza en equipo sino por separado. Sobre el particular, el MINEDU señala, “...En las últimas décadas el uso del término “monitoreo” se ha asociado a la gestión de programas y proyectos en la fase de ejecución. En ese contexto se le ha concebido como el seguimiento sistemático para comprobar la efectividad y eficiencia del proceso de ejecución de los proyectos y programas para identificar los logros y debilidades y recomendar medidas correctivas a fin de optimizar los resultados deseados. En el marco de la enseñanza – aprendizaje, el monitoreo es el recojo y análisis de

información de los procesos y productos pedagógicos para la adecuada toma de decisiones”. El problema detectado se prioriza, porque su desatención afecta directamente en el rendimiento académico de los estudiantes, y es manejable en la medida que existan los espacios o escenarios en las que directivos y docentes, analizan de acuerdo al diagnóstico, cómo abordar la problemática presentada, qué acciones urgentes se realizarán y se establecen los compromisos a cumplirse en un determinado plazo, que permita medir cuantitativamente los avances.

Teniendo como herramienta el árbol de problemas, se han ido identificando causas y efectos, tales como: la toma de decisiones sin participación del estudiante tiene como efecto, el escaso apoyo de las actividades por éstos; para la causa el desinterés por aprender por parte del estudiante, el efecto señalado es el incremento de la deserción de estudiantes y finalmente la causa, no apoyo de los PP.FF. en la mejora de los aprendizajes, tiene como efectos, estudiantes en nivel de inicio elevado.

La causa directamente ligada a la gestión curricular, es el inadecuado uso de estrategias metodológicas por parte de los docentes del área de educación para el trabajo, situación que quedó evidenciado en la Ficha de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación a los docentes del área, en el cuaderno de campo de la subdirección y en los informes de los Jefes de Talleres.

La causa directamente relacionada con el MAE, es que esta acción se realiza de modo personal y no en equipo. Cada subdirector con el deseo de cumplir con sus funciones ejecutan el monitoreo al personal a su cargo, pero más efectivo sería hacerlo en equipo, con el liderazgo Director de la institución. La principal evidencia es la Ficha del MAE que presentan y tienen los subdirectores. Adicional a ello, tenemos el libro de actas de reuniones de trabajo colegiado en la que se da cuenta de lo realizado.

Está más que comprobado que para obtener los objetivos propuestos es más factible, cuando en la institución educativa existe un clima escolar propicio que aglutina a los docentes y estudiantes. Aún así, se dan casos de bullying y aisladamente, casos de agresiones físicas entre estudiantes y docentes a estudiantes. Estos casos son anotados en el cuaderno de incidencias de la subdirección y a la vez, son tratados de inmediato, con el fin de evitar su propagación. Sobre el particular, puedo citar a Abad (2010) quien sostiene que “las II.EE. donde se implementa la convivencia escolar, desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se

aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”. Observar de cerca y mantener un clima escolar favorable es imprescindible, pues tiene relación con todas las actividades educativas planeadas. La insatisfacción del servicio educativo tiene relación con el clima escolar, la misma cuyo efecto es la deserción escolar que en cifras es como sigue: año 2014 (30 secciones), año 2015 (28 secciones), año 2016 (22 secciones), año 2017 (16 secciones según lo proyecta el SIAGIE).

## **Análisis y resultados del diagnóstico**

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

La problemática identificada denominada insuficiente nivel de logro de aprendizaje en el área de Educación para el Trabajo del nivel secundario de la I.E. Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, se evidencia a través de las Actas de Evaluación Final de los años 2015, 2016, 2017, con promedios bajos que ameritan la toma de decisiones del equipo directivo, que si bien esta acción es indirecta, porque es el docente el que ejerce una acción directa, sin embargo, las áreas de influencia del directivo son fundamentales para la mejora de los aprendizajes, la calidad de la práctica docente, las condiciones de trabajo y el funcionamiento de la I.E., por lo que sin temor a equivocarnos el papel del directivo en la mejora de la calidad de la escuela es vital. De acuerdo al Marco del Buen Desempeño del Directivo, la alternativa de solución abarcará los dos dominios: Dominio 1, Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y el Dominio 2, Orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes y más aún sus 6 competencias con las que tiene amplia relación y complemento.

De otro lado, es de saberse que si los 5 compromisos de gestión son prácticas esenciales para asegurar que los estudiantes aprendan y cuyos avances se traducen en indicadores verificables, entonces a nivel del centro educativo tiene que existir la capacidad para reflexionar y decidir qué hacer para mejorar los aprendizajes. En nuestro caso, respecto a la problemática planteada se relaciona muy de cerca con los compromisos 1: Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la I.E. respecto a que los estudiantes deben mejorar sus resultados de aprendizaje respecto al año anterior, sobre lo cual se tienen que establecer objetivos y metas para la mejora y progreso de los estudiantes; y también con el compromiso 4: Acompañamiento y Monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E. de acuerdo a la planificación escolar, tarea que está en manos del equipo directivo. Es decir, conocida y contextualizada la problemática, hay que fijar objetivos y metas a cumplir durante un espacio de tiempo, las que se irán midiendo a través del MAE oportuno y bien planificado.

El quehacer educativo tan igual que un proyecto de vida, tendrán siempre una intencionalidad o propósito, en este caso, frente a la problemática detectada en la I.E. Politécnico Nacional del Santa de Chimbote, consideramos importante la investigación de Viviane Robinson (2008), quien luego de un estudio identificó cinco dimensiones,

las mismas que son de indispensable uso en nuestro trabajo académico. En el caso de la primera dimensión Establecimiento de metas y expectativas, el liderazgo pedagógico tendrá resultados positivos si se enfoca en metas de aprendizaje; ello no será realidad, si es que no dotamos de los recursos y materiales a los maestros en función de los propósitos y metas pedagógicas fijadas, con lo que estaríamos en la segunda dimensión Uso estratégico de recursos; la relación con la tercera dimensión es más amplia aún, pues busca el espacio ideal para la reflexión, coordinación, retroalimentar y monitorear el progreso de los estudiantes para la mejora de los resultados a obtener; ahora para demostrar que se es un líder pedagógico, que promueve y participa en el aprendizaje de los estudiantes y el desarrollo de los docentes, deberá de involucrarse en el proceso mismo; finalmente, nada será factible de hacer sino se garantiza un ambiente seguro y de soporte por parte del líder pedagógico, quien debe de valorar a su personal para que se den íntegros, estableciendo para ello, normas de convivencia muy claras y precisas.

Respecto a la pertinencia del problema priorizado teniendo en cuenta las condiciones de la I.E., consideramos oportuno y adecuado el momento de abordarlo, para observar en qué medida esto cambia a favor y en mejora de los aprendizajes. Ante eventos adversos quizá, deberá de relucir el liderazgo pedagógico, Sabemos que el apoyo de los PP.FF. es limitado, ya sea con sus aportes económicos obligatorios o con su participación en el proceso educativo de sus hijos, como es la baja concurrencia a las asambleas, escuelas de padres, en la recepción de boletas de notas y no acudiendo a las citaciones de los docentes en muchos casos. Conocemos también, que nuestros estudiantes provienen de hogares disfuncionales y de condición económica baja. Analizado el contexto de la problemática en cada trabajo colegiado o jornada de reflexión, creemos que motivando a los estudiantes llegamos mejor a los PP.FF., generando un clima escolar propicio y seguro, también llegamos mejor a los PP.FF., aunque para ello, es necesario que todos los docentes y directivos, tenemos que estar muy comprometidos con lo que queremos lograr.

## **Resultados del diagnóstico.**

Entre las técnicas e instrumentos empleados para realizar el diagnóstico figuran:

Encuesta de elección de especialidad del estudiante: Es aplicable a todos los estudiantes de segundo grado que están prestos a pasar al tercer grado de secundaria, en el cual captamos el nivel de satisfacción y su orientación hacia lo que más le gusta, en función a sus calificativos.

Encuesta a los ingresantes: Aplicable a los ingresantes a la institución, con ello, conocemos la procedencia, lugar de residencia, habilidades y expectativas.

Entrevista a los padres: Se aplica al momento en que matriculan a sus hijos, para conocer la estructura familiar, situación económica familiar, por qué eligieron la institución y otros.

Acta de compromiso de los padres: Los PP.FF. asumen un gran compromiso en la educación de sus hijos, tanto en rendimiento académico, disciplina y capacidades a desarrollar. Esto nos permite demostrar que pese a que existe un compromiso firmado no cumplen en su mayoría.

Encuesta a los PP.FF.: Se realiza al final de cada bimestre en el área de educación para el trabajo, con una exposición de proyectos a cargo de los estudiantes, y los padres observan el desenvolvimiento de sus hijos y preguntan. Medimos el grado de satisfacción y se reciben sugerencias de ellos.

Encuesta a estudiantes: Se realiza con tercero y quinto grado de secundaria. Con los primeros, porqué se inclinaron por una especialidad y, con los últimos, porque son un producto de tres años de estudio en una especialidad. Se recoge información sobre sus opiniones, actitudes y experiencias de aprendizaje con sus docentes.

Actas de evaluación final e informes de gestión anual de los años 2015, 2016 y 2017, con resultados en nivel inicio 47%, 45% y 36%; nivel proceso 33%, 34% y 44%; nivel logro 15%, 15% y 16% y nivel satisfactorio 5%, 6% y 4% respectivamente por cada año mencionado. Sin dudas que el del 1er semestre del año 2018 es excelente.

Las Fichas del MAE 2017: Se observa que concluida la 2da visita, sólo el 28% de docentes cumple con la presentación de sus documentos técnico pedagógicos y el

90% no supera los 5 desempeños evaluados siendo los puntos más débiles los 3 primeros desempeños. Luego se realiza el acompañamiento y con ello, el cumplimiento de compromisos asumidos por el docente y el directivo.

Después del recojo de información, se analizaron los datos obtenidos, se sistematizaron, para finalmente tener un informe del diagnóstico.

En la Dimensión de Gestión curricular, se identificaron categorías como: sesiones de aprendizaje, procesos didácticos e instrumentos de evaluación. Producto de la revisión de los documentos técnico pedagógicos, observamos improvisación en las sesiones de aprendizaje, cuyos objetivos y tema no corresponden al día de su ejecución de acuerdo a su unidad de aprendizaje; en cuanto a los procesos didácticos, las clases son rutinarias, monótonas y no se guían por el enfoque por competencias y finalmente, serias deficiencias en la elaboración de las evaluaciones bimestrales, que consisten en 4 preguntas tipo cuestionario con un valor de 5 puntos cada uno.

En la Dimensión del MAE, de acuerdo a la ficha aplicada y el cuaderno de campo, identificamos categorías como: Involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje (mínima promoción del interés y participación de los estudiantes), Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico (los estudiantes copian contenidos y el docente dicta 2 preguntas para que resuelvan) y Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes (el docente ocasionalmente monitorea a los estudiantes y la retroalimentación es incorrecta).

En la Dimensión Convivencia Escolar, se identificó una sola categoría: Respeto de las normas de convivencia en el aula (agresiones físicas y verbales entre estudiantes) y sub categorías como: Comité de Disciplina (no definición de protocolos para combatir la indisciplina) y Tutores (incumplen su función dedicando su hora de tutoría a otras actividades).

Respecto al análisis y síntesis de las causas, en el caso de la Dimensión Gestión Curricular, figura la improvisación en las sesiones de aprendizaje, debido a que el docente no organiza sus tiempos, de modo que imprime las sesiones cambiándoles la fecha; otra causa, dictado de clases rutinarias y monótonas tiene mucha relación con la causa anterior, en la que el docente se deja estar e incumple con sus funciones; una tercera causa, deficiente elaboración de las evaluaciones bimestrales, es porque el docente improvisa, pidiendo a los estudiantes que arranquen una hoja y les dicta 4

preguntas, mejor dicho, el docente no trabajó. Mi conclusión preliminar y lo que pasa es que, aunque no es una justificación, tiene que ver con la edad del docente, pues están próximos a jubilarse y están escasos de motivación como para cerrar con broche de oro su trayectoria profesional en las aulas.

En la Dimensión del MAE, tenemos causas como mínima promoción del interés y participación de los estudiantes, porque el desánimo y el desaliento lo tienen al frente, o sea en el docente; la causa que el docente ocasionalmente monitorea a los estudiantes y la retroalimentación es incorrecta, se explica por sí sola, porque el soporte que es el docente no está respondiendo. Mi conclusión preliminar en este caso, como en la dimensión anterior, es que la rutina y monotonía ha ganado mucho espacio y es aquí que los directivos deben de imprimirle una buena dosis de entusiasmo, de ánimo, señalando el norte y la importancia del rol docente en el aula.

En cuanto a la dimensión Convivencia Escolar, las causas más frecuentes son las agresiones físicas y verbales entre estudiantes, la que se da por falta de manejo de las emociones y baja autoestima; sobre la causa no definición de protocolos para combatir la indisciplina, es porque el Comité de disciplina tiene que conocer más de cerca la problemática y no sólo imponer modelos de otras II.EE., en las que probablemente dieron resultados por tener fortalezas de las que adolecemos; y a ello se suma, que los tutores incumplen su función dedicando su hora de tutoría a otras actividades, cuando en ese espacio debiera ser una fortaleza y soporte de la disciplina escolar. Como conclusión preliminar de esta dimensión, aprecio que hace falta mucha coordinación para que tengamos protocolos propios y que van a responder a nuestra realidad, sumado a ello, que hay docentes que son indiferentes ante una indisciplina.

Como conclusiones finales luego de aplicar los instrumentos son: Que la muestra para este Plan de Acción lo constituyen los 14 docentes del área de Educación para el Trabajo, los 50 estudiantes del 1ro al 5to grado de secundaria y 25 PP.FF. El 40 % de docentes del área en estudio no usa las TICs, siendo una barrera entre docentes para intercambiar información a través del whatsApp, Messenger, correo electrónico o Facebook; Que el 95% de docentes ejecutan sesiones de aprendizaje monótonas, rutinarias, sin empleo de materiales didácticos; 60% de estudiantes de 3ro, 4to y 5to grado buscan cambiar de especialidad porque el docente los desilusionó; 70% de estudiantes opinan que las clases prácticas son aburridas porque las herramientas y/o máquinas no sirven; el 90% de estudiantes reconocen que sus padres no cumplen con sus obligaciones para la mejora de los aprendizajes; el 80% de estudiantes entienden

que los directivos no hacen nada por mejorar el plantel; el 98 % de PP.FF. opinan que la APAFA que los representa se desaparecen el dinero; el 60% de docentes opinan que el MAE no es efectivo y el 99.99% opina que el MAE debe de realizarse en equipo, planificado y muy objetivo; el 95% de estudiantes opinan que deben de cambiar de director porque no hace nada. Además de ello, podemos concluir que en la Dimensión de Gestión Curricular, prima la no planificación en la elaboración de los documentos técnicos pedagógicos por parte de los docentes, por ello se improvisa y se trata de sorprender, con documentos con fechas cambiadas o actualizadas, pero cuyos contenidos no tienen correspondencia con la unidad de aprendizaje, sumado a ello, desarrollo de sesiones de aprendizaje rutinarias y monótonas.

En la Dimensión del MAE, podemos decir, que esta tarea no se está haciendo en equipo, sino cada quien con el ánimo de cumplir lo hacer por su lado y no se intercambian experiencias, esto como competencias de los directivos, pero en cuanto a los docentes, no están involucrando a los estudiantes durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje y tampoco se está impulsando la creatividad, ni se está cumpliendo con una adecuada retroalimentación al final de cada clase.

Respecto a la Dimensión Convivencia Escolar, concluimos que no hay una clara coordinación entre los docente para afrontar las dificultades entre estudiantes, así como la no existencia de un protocolo consensuado que aborde con más objetividad los problemas. A ello se suma la indiferencia docente para contribuir con la disciplina en el plantel.

Ante esta problemática formulamos la siguiente pregunta: ¿Cómo mejorar el insuficiente nivel de logro de aprendizaje en el área de Educación para el Trabajo del nivel secundario de la I.E. Politécnico Nacional del Santa?

## **Alternativa de solución y referentes conceptuales**

El Plan de Acción tiene como objetivo mejorar el nivel de logro de aprendizaje en el área de Educación para el Trabajo de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Politécnico Nacional del Santa de la UGEL SANTA, proponiendo como meta incrementar dicho logro en un 15% en el año 2019.

En la Dimensión Gestión Curricular, el objetivo específico es promover la aplicación de la retroalimentación dentro de las sesiones de aprendizaje y las prácticas de taller en el área de Educación para el Trabajo. Para ello, se propone el Trabajo Colegiado como estrategia y/o alternativa de solución, junto a sus tres acciones: primero, Taller de reflexión sobre docentes líderes y activos; segundo, Taller de intercambio de experiencias pedagógicas exitosas; tercero, Taller de aplicación de retroalimentación. El Trabajo Colegiado, planteado como estrategia/ alternativa de solución, es el espacio ideal para maximizar el análisis de la problemática, pues en ella, aflorarán los aportes con la participación plena y democrática de los docentes, asegurando, todo con el establecimiento de metas y compromisos a cumplir, en un determinado espacio de tiempo. Por esto es que afirmamos que los directivos tienen una extraordinaria herramienta denominada Trabajo Colegiado, y mucho mejor, si esta actividad se ejecuta fuera de las horas de clases para tener a todo el personal disponible.

En la Dimensión del Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación, el objetivo específico es realizar esta acción en equipo y ya no como tarea individual del directivo. La labor será desarrollar las visitas a las aulas de los docentes de educación para el trabajo, para acompañar la práctica pedagógica de acuerdo al diagnóstico previo. Como acciones se proponen, primero, visita entre pares para detectar debilidades y fortalezas y establecer compromisos de mejora; segundo, GIA de análisis de actividades pedagógicas y asumir compromisos; tercero, visitas de acompañamiento en aula. Aquí es aplicable un viejo refrán que dice “el ojo del amo engorda el ganado”, con lo cual damos a entender que los directivos, deben ser celosos haciendo las visitas a los docentes en las aulas, para observar los avances y/o atrasos y ser soportes oportunos. De ser así, este plan de acción cumplirá sus propósitos.

En la Dimensión del Clima Escolar, el objetivo específico es generar el cultivo de valores para mejorar la convivencia escolar. La estrategia a emplear es la Comunidad Profesional de Aprendizaje. Como acciones se proponen, primero, el Taller sobre habilidades interpersonales; segunda acción, Taller sobre estrategias para combatir el

bullying; tercero, taller “sembrando y cosechando valores, soy feliz”. La estrategia definida para esta dimensión es la Comunidad Profesional de Aprendizaje, será un gran soporte para mejorar la I.E., en las que el trabajo colectivo y la colaboración entre el personal docente, son claves para la mejora de la práctica educativa. Los aportes de cada profesional van a enriquecer el plan de acción permanentemente, producto del intercambio de experiencias exitosas.

Las alternativas y acciones planteadas para la solución del problema, resultan ser pertinentes e implementables. Alternativas como el Trabajo Colegiado, las visitas a las aulas y la Comunidad Profesional de Aprendizajes, se pueden desarrollar y cada una de ellas aportará lo suyo. En el caso del Trabajo Colegiado, es el espacio perfecto para el análisis conjunto y dinámico, que debe de arribar con metas y compromisos a cumplirse; con respecto a las visitas a las aulas para realizar el acompañamiento a los docentes de educación para el trabajo, servirá para que el directivo dé el soporte técnico, confianza y seguridad, que lo que se viene haciendo mejorará la práctica docente y; si queremos contrastar nuestros avances o limitaciones con otras II.EE., no hay mejor espacio que la Comunidad Profesional de Aprendizajes, quienes expondrán sus experiencias exitosas, lo cual va a enriquecer el trabajo docente.

## **Referentes conceptuales y experiencias anteriores**

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

#### **Trabajo colegiado con los docentes del Área de Educación para el Trabajo, para el fortalecimiento de los procesos pedagógicos y didácticos.**

El trabajo colegiado es una estrategia que se ha venido impulsando desde principios de los noventa como parte de la política educativa; con el mejor propósito posible, de que las escuelas transiten de una cultura individualista a una colaborativa. Se le reconocen bondades como: mejorar la práctica docente y los procesos de gestión escolar o institucional.

Según la SEP –Secretaría de Educación Pública (2015) el trabajo colegiado posee como estrategia principal al trabajo colaborativo, espacio en el cual se debatirán, analizarán, concertarán sobre temas relevantes para la mejora de los aprendizajes; indica que su importancia radica en que impulsa entre sus miembros la capacidad de compartir conocimientos, experiencias y problemas relacionados con metas de interés común en un clima de respeto y tolerancia.

Es decir, se trata de una herramienta de apoyo que no pretende sustituir las prácticas exitosas de colaboración que actualmente se realizan en cada plantel para asegurar los aprendizajes de nuestros estudiantes y acompañarlos para que concluyan con éxito su trayecto educativo.

Respecto a ello, (Fierro Evans, 1989) refiere que el trabajo colegiado es un proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones entre los docentes y directivos, en la búsqueda de la mejora institucional y de la calidad educativa. Queda claro entonces, que las decisiones son consensuadas porque acepta la participación de cada uno de ellos.

En coincidencia, Czarny (2003) afirma que el trabajo colegiado se está constituyendo en un espacio para la discusión académica y la actualización de los profesores.

Entonces el Trabajo Colegiado es un proceso de plena participación de directivos y docentes, quienes abordan temas importantes vinculados a la mejora de los aprendizajes, motivo por el que compartirán sus conocimientos, experiencias y problemas relacionados con metas de interés común, en un clima de respeto, horizontalidad en las interacciones y tolerancia.

Sobre ello, la Sub Secretaría de Evaluación Media Superior (2015), expresa que el trabajo colegiado permite atender situaciones determinadas de cada I.E. y afronta de modo inmediato los retos académicos identificados en cada grupo de estudiantes. También refiere que el trabajo colegiado impulsa la mejora del desempeño docente y directivo, siempre en cuando se haga la planeación, desarrollo y evaluación de las actividades académicas programadas.

Entonces, el trabajo colegiado nos sirve para atender dificultades que se den en la I.E. de modo inmediato, más aún cuando impulsa a ser mejores, tanto a docentes y directivos, pero con requisitos como la planificación, ejecución y evaluación de las actividades programadas.

Según León Mollinedo (2005), el trabajo colegiado docente es la suma de la colaboración formal e intencionalmente organizada, convirtiéndose en un pilar importante para la mejora constante de la práctica docente y en sí de todo el personal de la I.E., ya que favorece las actitudes de colaboración y apoyo mutuo para el cumplimiento de las actividades individuales y colectivas, de ahí que es el escenario ideal y debiera de concebirse como una necesidad.

Siendo una necesidad, es cierto que hasta podría considerarse como un derecho de los maestros, como un escenario de investigación y acción pedagógica, que incrementa la necesidad de formación interdisciplinaria y la construcción de una visión compartida.

### **Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación: Visitas al aula**

**Las Visitas al aula, una observación personalizada para identificar fehacientemente las fortalezas y debilidades de la práctica docente.**

Según, Zavala Enriquez (2015) los docentes que reciben acompañamiento individualizado mejoran su rendimiento debido a que se prioriza su necesidad formativa. Entonces la visita al aula, son observaciones personalizadas que permiten identificar las fortalezas y debilidades de la práctica docente, siendo esta información fehaciente, confiable y oportuna para mejorar los desempeños docentes.

Sobre las visitas al aula, el CNE (2011), nos dice sirven para brindar asesoría y asistencia personalizada y continua al docente, procurando atenderlo de modo efectivo buscando la reflexión a partir de su propia práctica pedagógica. Además señala que la

visita al aula tiene tres momentos: la coordinación con el Director de la I.E. para poner de su conocimiento sobre el objetivo, frecuencia y resultados de las visitas; la observación de la jornada pedagógica para recoger evidencias sobre: programación curricular, aplicación de estrategias metodológicas, estrategias de organización para el aprendizaje, uso de materiales, evaluación de los aprendizajes y el clima del aula; y el tercer momento es la realización de la reflexión pedagógica entre el docente y el acompañante, asumiendo ambos compromisos que deberán de cumplirse.

La visita en el aula será la principal forma de intervención del directivo para acompañar al docente de Educación para el trabajo, con el fin de mejorar y fortalecer la práctica pedagógica y la gestión escolar, buscando espacios de reflexión para darle las pautas en la elaboración de sus documentos. La visita genera la posibilidad de impactar directamente en el desempeño de los docentes involucrados y esto repercutirá en los aprendizajes de los estudiantes del plantel.

La visita en el aula tiene como características de ser individualizada, personalizada, continua y sistemática, también cada visita tomará en cuenta los resultados de la anterior visita y así se planificará la siguiente sucesivamente, cuantas veces sea necesario.

### **Clima Escolar: Comunidad Profesional de Aprendizaje**

**La Comunidad Profesional de Aprendizaje, una estrategia organizativa poderosa que alienta y empodera a los docentes en su relación con el clima escolar.**

Sobre el tema, puntualiza Valls, (2000) que “una comunidad de aprendizaje es un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo y de su entorno, para conseguir una sociedad de la información para todas las personas, basada en el aprendizaje dialógico” (pág. 8).,

Conceptualizar desde una visión centrada en los profesores: la Comunidad Profesional de Aprendizaje es un grupo de personas compartiendo y preguntándose de modo crítico sobre su práctica de modo continuo, reflexivo, colaborativo, inclusivo y orientado hacia el aprendizaje de los estudiantes (Mitchell y Sackney, 2000; Stoll, Bolam et al., 2006). Desde una visión centrada en la escuela: según Pankake y Moller (2002) una Comunidad Profesional de Aprendizaje es una escuela comprometida con

el desarrollo de una cultura de aprendizaje colectivo y creativo, caracterizada por unos valores y una visión en común.

Si queremos establecer una relación con el clima escolar, ésta es el factor asociado a los aprendizajes con mayor incidencia en los estudiantes (Unesco 2008a); el Ministerio de Educación de Chile (2004) define al Clima Escolar, como la percepción y sensación que tiene un estudiante a partir de sus experiencias en el sistema escolar, relacionado con el poder de retención de estudiantes y profesores, grado de satisfacción y calidad de la educación, lo cual favorece la enseñanza y el aprendizaje. Es decir un clima escolar de paz se ve robustecido cuando las normas de convivencia validadas por la comunidad escolar, son cumplidas; cuando las autoridades son respetadas y cuando las discrepancias, inquietudes o reclamos son formulados con respeto a través de los canales de participación formales que establece la organización de la comunidad” (Ministerio de Educación de Chile, 2002).

Debarbieux (2008), analiza los efectos del clima escolar, y asevera que afecta a los estudiantes, docentes y padres de familia. Los estudios demuestran que el rendimiento es mejor si el clima escolar es positivo, de buen estado de ánimo de los alumnos, de justicia y de disciplina. Por el contrario, no funciona bien ni la disciplina estricta ni la anarquía pedagógica. Hace falta una disciplina cooperativa que fomente la idea de pertenencia al centro y que reconozca los derechos de los estudiantes.

Según los resultados del Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo – TERCE (UNESCO 2015:8), expresan que la evidencia demuestra que los procesos de aprendizaje se benefician cuando las relaciones entre los actores son amables, colaborativas y respetuosas.

Finalizando este punto la Comunidad Profesional de Aprendizaje es un proyecto de transformación social y cultural que involucra a la I.E. y su entorno, mediante la educación participativa de la comunidad.

Que la Comunidad Profesional de Aprendizaje, es un organismo autocrítico, reflexivo, colaborativo, e inclusivo, comprometido con el desarrollo de una cultura de aprendizaje colectivo y creativo, que alienta y empodera a los miembros de la comunidad a aprender, trabajar y mejorar la calidad de vida de todos los participantes.

Que las comunidades de aprendizaje son un conjunto de personas independientes que voluntariamente se comprometen a aprender y trabajar colectivamente, bajo un elemento esencial de aprender trabajando juntos para mejorar la educación.

Que el clima escolar afecta a los estudiantes, docentes y padres de familia y es mejor si es positivo, acogedor, con justicia y disciplina cooperativa que fomente la idea de pertenencia a la institución y que reconozca los derechos de los estudiantes.

### **Aportes de experiencias realizadas sobre el tema.**

#### **En Gestión Curricular: Trabajo colegiado**

Si bien los aportes de la estrategia presentada no son propiamente del área curricular de Educación para el trabajo que tiene que ver con la problemática, -porque no hay un solo trabajo académico de ello-, lo que queremos demostrar es la importancia y utilidad del trabajo colegiado para elevar los aprendizajes de cualquier área. A continuación las siguientes experiencias:

Según Guerrero (2017), en su Tesis denominada "Trabajo colegiado para mejorar los niveles de logro de aprendizaje de matemática y comunicación en educación secundaria", desarrollado en Perú, cuyo objetivo era alcanzar niveles de logro de aprendizaje satisfactorio en las áreas de matemática y comunicación de la I.E. Diego Ferré, en la que concluye que el trabajo colegiado les ha permitido intercambiar ideas, fortalecer lazos amicales y plantear propuestas innovadoras. Para ello, han elaborado un Plan de trabajo de amplia participación, consenso y compromiso, que prioriza como temas eje: el monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica pedagógica, estrategias motivacionales y de superación personal y desarrollo de habilidades sociales.

También tenemos el aporte de Cervantes y Castillo (2009), quienes elaboraron la Tesis "El trabajo colegiado como estrategia de gestión educativa para la toma de decisiones. Una intervención en la gestión escolar", desarrollada en México, cuyo objetivo era tomar decisiones de modo consensuado, basado en un plan de trabajo elaborado con la participación de todos los estamentos componentes de la institución. Sobre ello, concluyen que las decisiones sobre la visión y misión de una I.E. deben tomarse de manera coordinada, dialogada y participativa, resaltando que el Trabajo Colegiado les fue útil, en la medida que dio cabida a las propuestas y opiniones de todos los integrantes, culminando con la formulación de un proyecto institucional

elaborado en democracia, en donde por supuesto estuvieran involucrados los maestros.

Otro aporte sobre el tema lo constituye la experiencia de Ramírez (2018), quien desarrolló la Tesis “El trabajo colegiado como estrategia para mejorar la planificación del proceso de enseñanza aprendizaje en la I.E. José María Arguedas de Pampa Elera Alta-Las Lomas”, desarrollado en el Perú, cuyo objetivo era fortalecer el trabajo colegiado en la I.E. como estrategia para la mejora de la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Sobre ello concluye que el trabajo colegiado permite y ayuda a planificar mejor el proceso de enseñanza aprendizaje, de manera oportuna, pertinente e innovadora, que tenga en cuenta los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes.

### **En Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación: Acompañamiento pedagógico (Visita al Aula)**

Dado que la expresión Visita al Aula, considerada como una estrategia entendida como la principal forma de acompañamiento directivo al docente, con el fin de mejorar y fortalecer la práctica pedagógica y la gestión escolar, buscando espacios de reflexión para darle las pautas en la elaboración de sus documentos; pero sabido es, que dicha expresión –visita al aula-, no resulta muy adecuado tal vez, para mencionarlo en una tesis, actualmente se emplea con más frecuencia la expresión Acompañamiento Pedagógico, porque se ajusta más al contenido semántico y concuerda con la función docente. Es por ello, dada esta explicación, revisaremos aportes de autores bajo esa denominación.

El aporte de Allca (2014), en su Tesis “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en instituciones educativas del Nivel primaria”, desarrollado en Perú, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, ya que se busca determinar concretamente la relación entre las variables y la relación de una variable con las dimensiones de la otra. Concluye que aplicado la prueba de hipótesis Rho de Spearman, afirma que el acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con el desempeño docente; además demostró que el acompañamiento pedagógico se relaciona con cada una de las dimensiones del desempeño docente, empleándose para ello, la información de la escala del acompañamiento pedagógico y la escala de desempeño docente.

Según Pacheco (2016), en su Tesis “El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de

educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero”, desarrollado en el Perú, cuyo objetivo era comprobar si existe un nivel de correlación directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero. El autor concluye que si existe un nivel alto de correlación entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes, porque ambos actores logran aplicar los dominios, competencias y desempeños que el cargo les exige. Lo que es adecuado y pertinente para la mejora de los aprendizajes.

También podemos mencionar el aporte de Huamaní (2016), quien desarrolló la Tesis “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en la institución educativa Manuel Gonzales Prada”, cuyo objetivo establecer la correlación entre acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la organización educativa. Concluyendo que sí existe relación positiva directa y significativa entre el acompañamiento pedagógico como comunicación efectiva, acción reflexiva, saber pedagógico y el desempeño docente.

### **En Clima Escolar: Comunidad Profesional de Aprendizaje**

Si queremos establecer una relación entre el clima escolar y la Comunidad Profesional de Aprendizaje, en la que la primera es una dimensión y la otra es una estrategia que apunta a la mejora de los aprendizajes, en la que ambos confluyen. De modo, que aportes bajo esa premisa nos serán útiles en nuestro propósito.

Tenemos el aporte de Pacheco (2014), quien en su Tesis “Clima Social Escolar y Rendimiento Académico en Comunicación de los estudiantes del V ciclo de primaria de la Institución Educativa N° 1157 Julio César Tello Rojas”, desarrollado en Perú, cuyo objetivo era determinar la relación entre el clima social escolar y el rendimiento académico en comunicación de los estudiantes del V ciclo de primaria. Concluye en que existe relación significativa entre el clima social escolar y el rendimiento académico en comunicación de los estudiantes; también con la expresión y comprensión oral de los estudiantes y con la producción de textos de los estudiantes. Entonces, el clima escolar influye rotundamente en los estudiantes, ya sea para comprender y producir o componer textos.

El aporte de Villafuerte y otros, en la Tesis “Mejorando nuestra convivencia intercultural”, desarrollado en el Perú, cuyo objetivo era reafirmar la identidad cultural de la comunidad educativa, desarrollando una convivencia intercultural. Los autores concluyen que los estudiantes se identificaron con sus costumbres culturales y participaron con respeto en las actividades de la comunidad. Los docentes tomaron en

cuenta en su práctica pedagógica el enfoque intercultural y bilingüe permitiendo a los estudiantes un desenvolvimiento de aceptación de lo nuevo con las costumbres ancestrales.

Otro aporte lo constituye la Tesis doctoral de Krichesky (2013), denominada “El desarrollo de las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las Escuelas”, con el objetivo de trabajar con los conceptos de colaboración, aprendizaje y comunidad con la ilusión de reconvertir a las II.EE. en espacios donde prevalezca la ilusión y el optimismo sobre la labor pedagógica. Concluye que las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, ofrece una vía muy potente para pensar, diseñar e implantar un cambio alineado a los principios de la calidad educativa, en un marco de equidad y justicia social.

## PROPUESTA DE IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL PLAN DE ACCIÓN

Las propuestas a tener en cuenta son un componente importante en el Plan de Acción, porque nos permitirán identificar qué se tiene que mejorar y cómo debemos lograrlo para cumplir la meta propuesta, con el propósito de solucionar la problemática presentada.

### MATRIZ DE LA IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE ACCIÓN: CRONOGRAMA, RESPONSABLES Y RECURSOS HUMANOS

<b>Problema:</b> Insuficiente nivel de logro de aprendizaje en el área de Educación para el Trabajo del nivel secundario de la I.E. Politécnico Nacional del Santa - Ugel Santa.					
Objetivo General	Objetivos Específicos	Dimensiones	Estrategias/ Alternativas de solución	Acciones	Metas
Mejorar el nivel de logro de aprendizaje en el área de Educación para el Trabajo de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la I.E. Politécnico Nacional del Santa de la UGEL SANTA	<b>OE 1:</b> Promover la aplicación de la retroalimentación dentro de las sesiones de aprendizaje y las prácticas de taller en el área de Educación para el Trabajo.	Gestión curricular	<b>A:</b> Trabajo colegiado.	A1. Taller de reflexión sobre docer líderes y activos. A2. Taller de intercambio de experiencias pedagógicas exitosas. A3. Taller de aplicación de retroalimentación.	100% de docentes del área de educación para el trabajo aplican metodologías activas de aprendizaje.
	<b>OE 2:</b> Realizar el MAE en equipo a los docentes del área de educación para el trabajo y ya no como tarea individual del directivo.	Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente	<b>B:</b> Visitas a las Aulas.	B1. Visita entre pares para detectar debilidades y fortalezas y establecer compromisos de mejora. B2. GIA de análisis de actividades pedagógicas y asumir compromisos. B3. Visitas de acompañamiento en aula.	100% de docentes del área de educación para el trabajo son monitoreados, acompañados y cumplen sus compromisos.
	<b>OE 3:</b> Generar el cultivo de valores para mejorar la convivencia escolar.	Clima escolar	<b>C:</b> Comunidad Profesional de Aprendizaje	C1. Taller sobre habilidades interpersonales. C2. Taller sobre estrategias para combatir el bullying. C3. Taller "Sembrando y cosechando valores, soy feliz".	100% de docentes del plantel, emplean estrategias que garantizan una convivencia y clima escolar favorable.

Objetivos Específicos	Acciones organizadas según dimensión	Metas	Responsables	Cronograma											
				M	A	M	J	J	A	S	O	N	D		
1.1: Promover la aplicación de la retroalimentación dentro de las sesiones de aprendizaje y las prácticas de taller en el área de Educación para el Trabajo.	A1. Taller de reflexión sobre docentes líderes y activos.	100% de docentes del área de educación para el trabajo aplican metodologías activas de aprendizaje.	Director Sub director Jefes de Talleres	X				X		X					
	1.2 Taller de intercambio de experiencias pedagógicas exitosas.		Director Sub director Jefes de Talleres		X				X						
	1.3 Taller de aplicación de la retroalimentación.		Director Sub director Jefes de Talleres		X	X	X								
2. Realizar el MAE en equipo a los docentes del área de educación para el trabajo y ya no como tarea individual del directivo.	2.1 Visita entre pares para detectar debilidades y fortalezas y establecer compromisos de mejora.	100% de docentes del área de educación para el trabajo son monitoreados, acompañados y cumplen sus compromisos.	Director Sub director Jefes de Talleres	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	2.2 GIA de análisis de actividades pedagógicas y asumir compromisos.		Director Sub director Jefes de Talleres		X	X	X	X	X	X	X	X			
	2.3 Visitas de acompañamiento en aula.		Director Sub director Jefes de Talleres		X	X	X	X	X	X	X	X			
3. Generar el cultivo de valores para mejorar la convivencia escolar.	3.1. Taller sobre habilidades interpersonales.	100% de docentes del plantel, emplean estrategias que garantizan una convivencia y clima escolar favorable.	Director Sub director Jefes de Talleres	X			X			X			X		
	3..2. Taller sobre estrategias para combatir el bullying.		Director Sub director Jefes de Talleres	X		X		X		X			X		
	3.3. Taller "Sembrando y cosechando valores, soy feliz".		Director Sub director Jefes de Talleres	X						X				X	

## Presupuesto

Acciones	Recursos Humanos/materiales	Fuente de financiamiento	Costo
1.1 Taller de reflexión sobre docente líderes y activos.	Humanos: Directivos, Docentes Materiales: Papelotes Plumones Laptop	Recursos propios	80.00
1.2 Taller de intercambio de experiencias pedagógicas exitosas.	Humanos: Directivos, Docentes Materiales: Papelotes Plumones Laptop	Recursos propios	60.00
1.3 Taller de aplicación de la retroalimentación.	Humanos: Directivos, Docentes Materiales: Papelotes Plumones Laptop	Recursos propios	80.00
Sub total 1			220.00

Acciones	Recursos Humanos/materiales	Fuente de financiamiento	Costo
2.1 Visita entre pares para detectar debilidades y fortalezas y establecer compromisos de mejora.	Humanos: Equipo Directivo Materiales: Fichas de monitoreo, Cuaderno de campo	Recursos propios	120.00
2.2 GIA de análisis de actividades pedagógicas y asumir compromisos.	Humanos: Directivos, docentes Materiales: Papelotes, libro de actas.	Recursos propios	50.00
2.3 Visitas de acompañamiento en aula.	Humanos: Docentes Materiales: Cuaderno de campo	Recursos propios	60.00
Sub total 2			230.00

Acciones	Recursos Humanos/materiales	Fuente de financiamiento	Costo
3.1. Taller sobre habilidades interpersonales.	Humanos: Directivos, Docentes  Materiales: Papelotes Plumones Laptop	Recursos propios	80.00
3.2. Taller sobre estrategias para combatir el bullying.	Humanos: Directivos, Docentes  Materiales: Papelotes Plumones Laptop	Recursos propios	80.00
3.3. Taller "Sembrando y cosechando valores, soy feliz"	Humanos: Directivos, Docentes  Materiales: Papelotes Plumones Laptop	Recursos propios	80.00
Sub total 3			240.00

Total general			690.00
---------------	--	--	--------

## Matriz del monitoreo y evaluación

### a) Matriz de Monitoreo

Acciones organizadas según dimensión	Nivel de logro de las acciones (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
1.1. Taller de reflexión sobre docentes líderes y activos.	5	Lista de asistencia, acta, videos, informe, producto	Equipo Directivo	1 por Bim.		
1.2 Taller de intercambio de experiencias pedagógicas exitosas.	5	Lista de asistencia	Equipo Directivo	1 por Bim.		
1.3 Taller de aplicación de retroalimentación.	5	Lista de asistencia. Producto.	Equipo Directivo	4 por Bim.		
2.1 Visita al aula entre pares para detectar debilidades y fortalezas y establecer compromisos de mejora.	5	Ficha de visita. Cuaderno de campo. Libro de actas.	Equipo Directivo	3 por Bim.		
2.2 GIA de análisis de actividades pedagógicas y asumir compromisos.	5	Lista de asistencia. Producto. Libro de actas.	Equipo Directivo	1 por Bim.		
2.3 Visitas de acompañamiento en aula.	5	Ficha de visita. Cuaderno de campo	Equipo Directivo	3 por Bim.		
3.1. Taller sobre habilidades interpersonales.	5	Lista de asistencia. Producto	Equipo Directivo	1 por Bim.		
3. 2. Taller sobre estrategias para combatir el bullying.	5	Lista de asistencia. Producto	Equipo Directivo	1 por Bim.		
3.3. Taller “Sembrando y cosechando valores, soy feliz”.	5	Lista de asistencia. Producto	Equipo Directivo	1 por Bim.		

**b) Criterios para determinar el nivel de logro de las acciones**

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 con lo programado)
4	Implementación avanzada (avanzada de acuerdo con lo programado)
5	Implementada (completamente ejecutada)

## **Conclusiones**

Que el desafío como líderes pedagógicos, para el corto y mediano plazo, tiene que ver con la creación de nuevas formas de participación para motivar y concientizar a los docentes, para tomar las mejores decisiones. La tarea del líder ha de ser de movilizar e influenciar para articular y lograr las metas compartidas en la I.E.

Que los líderes pedagógicos orienten con claridad el proceso de planificación de la I.E., considerando aspectos básicos como los Enfoques de Gestión Escolar, tales como: el Enfoque de gestión basada en el liderazgo pedagógico, el enfoque de gestión participativa, el enfoque transformacional y el enfoque de gestión basado en procesos.

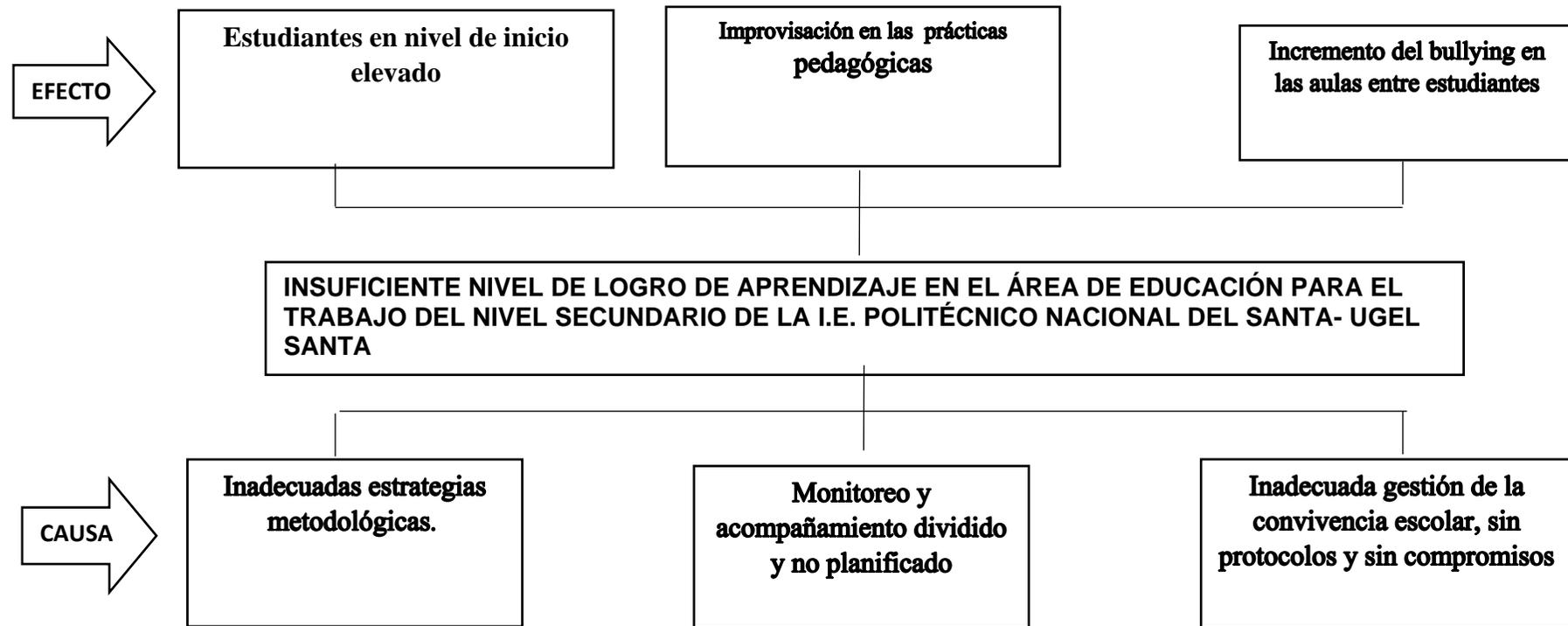
Que ante causas como la improvisación en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, el MAE fraccionado y no en equipo y no tener un protocolo definido para afrontar los casos de bullying, entre otros; proponemos la estrategia del trabajo colegiado –como el más influyente a nuestro criterio-, que permitirá atender la mejora del desempeño docente y directivo, siempre que se cumpla con la planeación, desarrollo y evaluación de las actividades académicas programadas. Las otras dos estrategias abordadas son la Visita al Aula y las Comunidades Profesionales de Aprendizaje.

Que la alternativa de solución de acuerdo a las estrategias planteadas, deberán tener como soportes: al Marco del Buen Desempeño Directivo, a las prácticas de Liderazgo de Viviane Robinson y los compromisos de gestión.

## Referencias

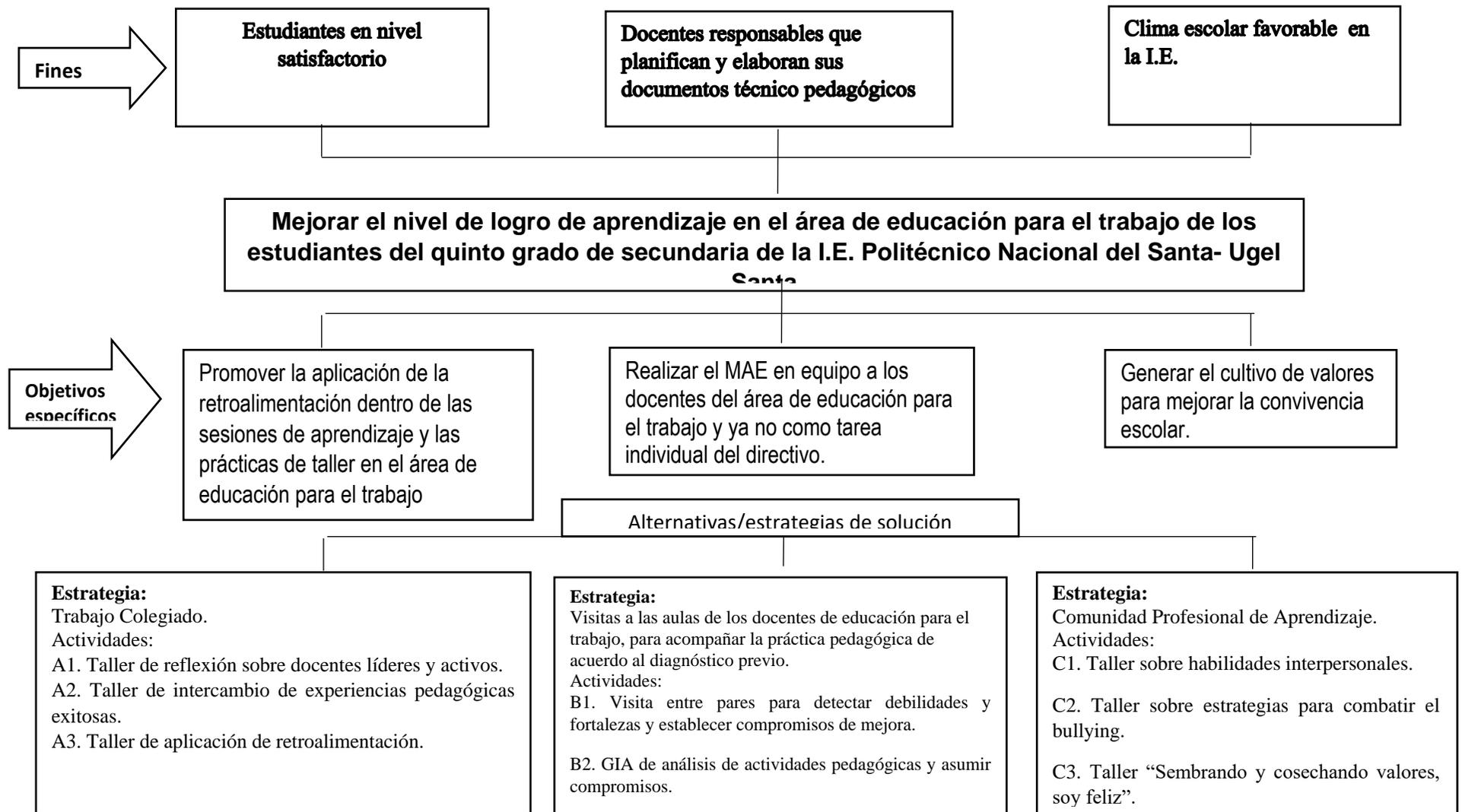
- Delval, J. (2013). La escuela para el siglo XXI. [Versión de Sinéctica]. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99827467002>>.
- Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupo. [Versión de ACIMED]. Recuperado de <http://www.eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>
- Fierro Evans, M. (1989). La participación de los maestros en los procesos de innovación desde la escuela. Un desafío de la reforma educativa mexicana. *Investigación en la escuela*, n° 36, 1998, págs.. 91-108.
- Czarny, G. (2003). Las escuelas normales frente al cambio: Un estudio de seguimiento a la aplicación del Plan de Estudio 1997. Cuadernos de discusión 16. México: SEP.
- Fierro Evans, C. (1998). Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela. León, México: Universidad Iberoamericana.
- Valls, R. (2000). Comunidad de aprendizaje: Una práctica educativa de aprendizaje dialógico para la sociedad de la información. Universidad de Barcelona.
- Krichesky, G. (2011). Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela. Citan a Mitchel y Sackney 2000. REICE, Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación.
- Zavala Enríquez, G. (2010). Los trabajadores del conocimiento en la era del conocimiento. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- CNE (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente. Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa. Fundación SM.
- Ministerio de Educación de Perú. (2013). Marco del Buen Desempeño Directivo. Perú. Edición MINEDU
- Ministerio de Educación de Perú. (2014). Aprendiendo a resolver conflictos en las Instituciones Educativas. Perú. Edición MINEDU
- Ministerio de Educación de Perú. (2016). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico – Primer fascículo. Perú. Edición MINEDU
- Ministerio de Educación de Perú. (2017). Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de la IE 2017. Perú. Edición MINEDU
- Temporetti, F. (2008). Retos del siglo XXI desde la perspectiva de América Latina. Recuperado de <http://>

Anexos:  
Anexo N° 01: Árbol de problema



Fuente: Elaborado por la participante

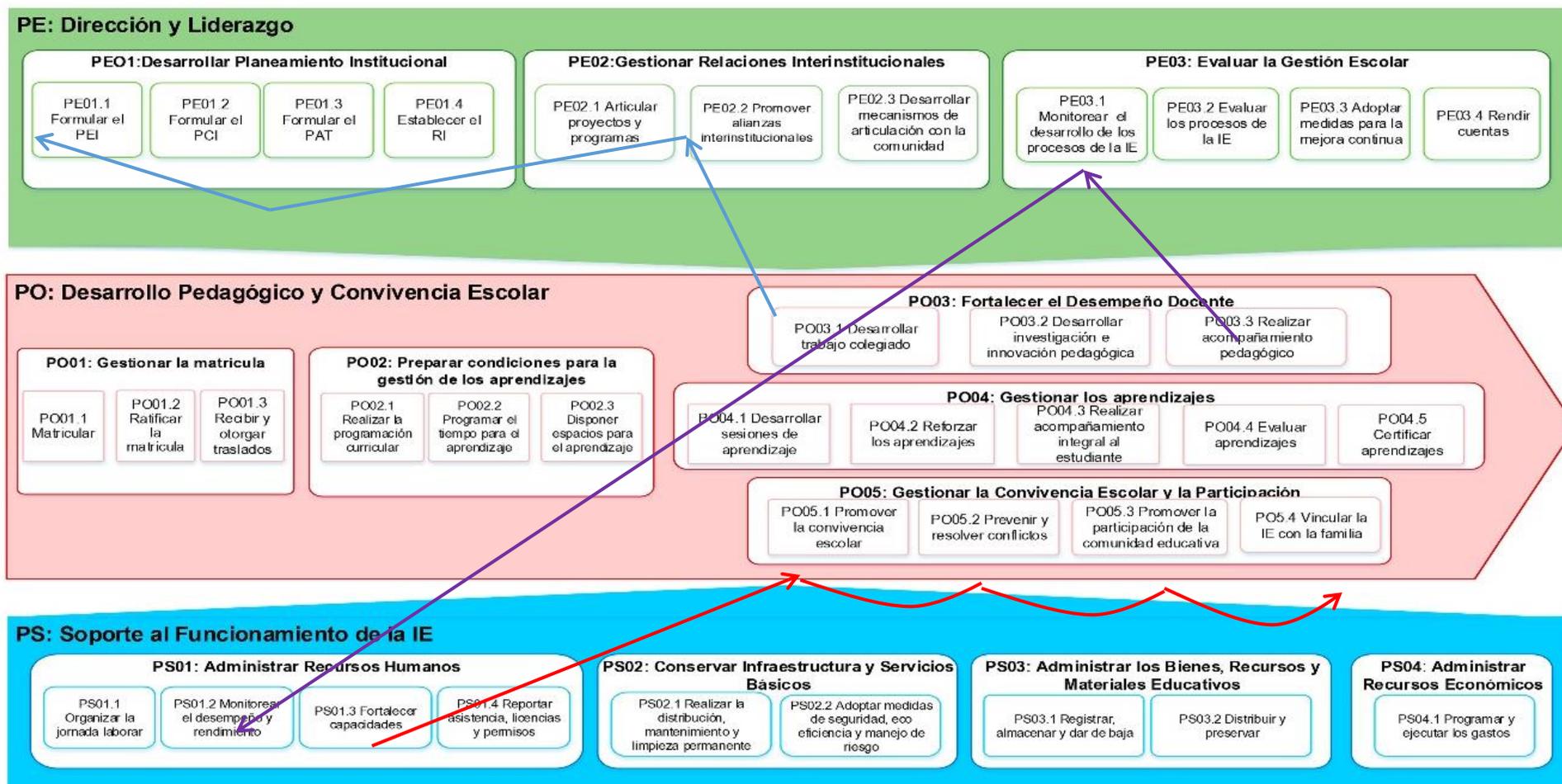
Anexo N° 02: Árbol de objetivos



Fuente: Elaborado por la participante

Anexo N° 03: Mapeo de los procesos que involucra sus alternativas

**Mapa de Procesos de la Institución Educativa**



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

**LEYENDA DE ESTRATEGIAS EMPLEADAS**

- Trabajo colegiado: Línea azul
- Acompañamiento pedagógico (visita al aula): Línea lila
- Comunidades profesionales de aprendizaje: Línea roja

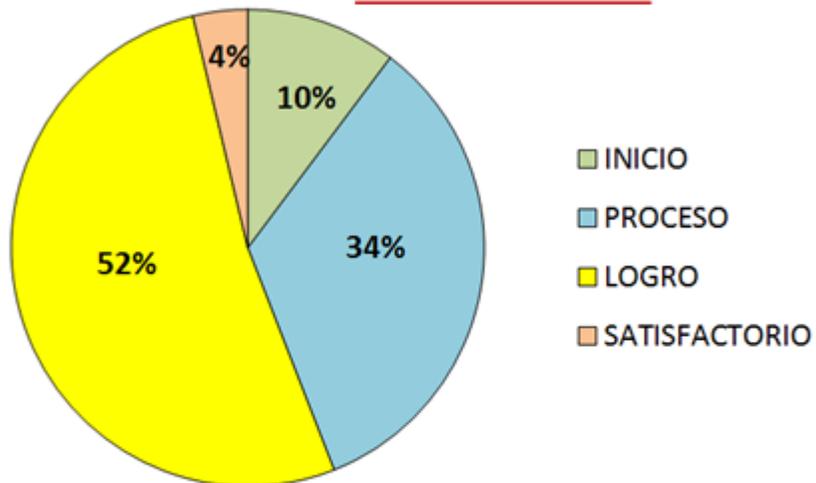
## RESULTADOS ESTADÍSTICOS DEL MAE –I SEMESTRE ACADÉMICO 2017

ÁREA: EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO    MONITOREO : CRIBILLERO SORIANO SIXTO    CARGO : SUB DIRECTOR ÁREA TÉCNICA

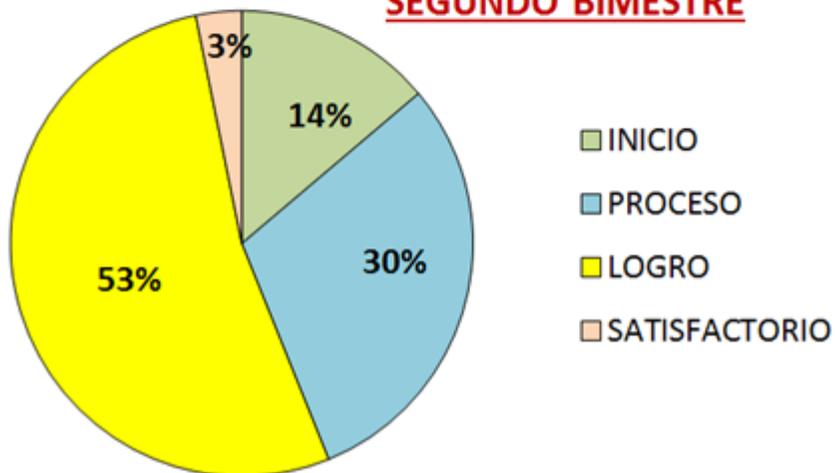
N°	DOCENTE TÉCNICO	FECHA DE VISITA	GRADO	RESULTADO POR RÚBRICAS					VISITA POR 2DA VEZ	ACOMPANIAMIENTO DOCUMENTA
				1°	2°	3°	4°	5°		
1	SCAMARONE PRECIADO Ivonne Edith	22/05/2017	1°-C-D	2	2	2	2	3	sí	sí
		31/05/2017	4°-B-C	2	2	2	2	3		
2	ALVARADO GUZMÁN Juan Arnaldo	26/04/2017	4°-B	2	1	1	2	3	sí	sí
		26/06/2017	2°-A-C-D	1	2	1	3	3		
3	VENTURA CAJUSOL Catalino	08/05/2017	1°-B	2	1	2	3	3	sí	sí
		19/07/2017	4°-A-C	2	2	3	4	3		
4	CORNEJO GUERRERO José Edilberto	31/05/2017	4°-C	1	2	2	2	3	sí	NO
		21/06/2017	4°-C	2	1	3	4	3		
5	ZAMORA CERNA Agustín Nicandro	13/06/2017	3°-B	2	1	3	4	3	sí	sí
6	HUERTAS MARTÍNEZ Víctor Raúl	26/06/2017	1°-B-C	1	1	2	4	3	sí	NO
7	LARA SÁNCHEZ Abel Eduardo	17/07/2017	1°-E	1	2	3	3	3	sí	NO
8	ARRASCUE QUIROZ Walter	17/07/2017	1°-E-F	2	2	3	3	3	sí	
9	SAUNA PÉREZ Hipólito	08/05/2017	2°-C	2	1	3	2	3	sí	NO
		12/06/2017	1°-D	2	1	2	2	2		
10	RODRIGUEZ CONTRERAS Hilmer Rubén	28/06/2017	4°-A	2	1	3	2	2	sí	NO
11	SÁENZ LUNA José Rubén	08/05/2017	1°-D	2	2	3	2	3	sí	NO
		05/06/2017	1°-E	2	2	2	2	3		
12	VILLACORTA SÁENZ Socorro Del Milagro	06/06/2017	3°-A	2	2	2	2	2	sí	NO
		17/07/2017	2°-A-C	2	2	1	3	2		
13	MANTILLA ROQUE Julio Estenio	08/06/2017	5°-B	1	2	2	2	2	sí	NO
14	RAMÍREZ YNCA Roberto Carlos	10/07/2017	1°-A	1	1	2	2	3	sí	NO

**ESTADÍSTICO DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO SOBRE NIVELES DE LOGRO DE APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES DE 1° A 5° DE SECUNDARIA POR BIMESTRES-AÑO 2018**

**PRIMER BIMESTRE**

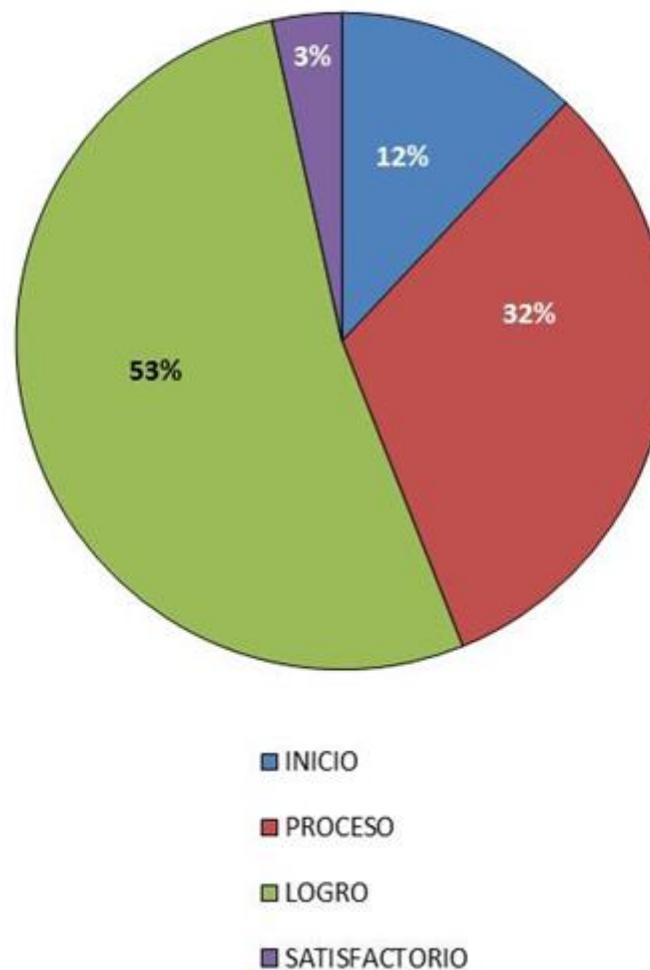


**SEGUNDO BIMESTRE**



**ESTADÍSTICO DEL ÁREA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO SOBRE NIVELES DE LOGRO DE APRENDIZAJES DE LOS ESTUDIANTES DE 1° A 5° DE SECUNDARIA DEL I SEMESTRE-2018**

**PRIMER SEMESTRE**



### **ENTREVISTA A DOCENTES**

*Estimado docente, a continuación se le presenta algunas preguntas, la que debe de responder con amplia libertad y responsabilidad. La finalidad de esta entrevista es conocer cómo está la disciplina en nuestro plantel.*

Pregunta 1: ¿Cómo percibe Ud. la indisciplina escolar del plantel? ¿Cómo se manifiesta?

Pregunta 2: ¿Cómo abordaría usted un acto de indisciplina?

Pregunta 3: ¿A qué actores de la I.E. involucra un acto de indisciplina?

Pregunta 4: ¿A quiénes cree Ud. les compete resolver un caso de indisciplina?

Pregunta 5: Desde su perspectiva, ¿cuál es su compromiso para la mejora de la disciplina escolar en la I.E.?

### **ENTREVISTA A ESTUDIANTES SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE**

Estimado estudiante, a continuación se le presenta algunas preguntas, que deberá de responder con responsabilidad y sinceridad. Tus apreciaciones nos ayudarán a mejorar la enseñanza en la I.E. Gracias por tu colaboración.

Pregunta 1: ¿Tu I.E. te brinda una educación para la vida?

- a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.

Pregunta 2: ¿Las clases que realizan tus profesores son dinámicas, participativas y se realizan trabajos en equipos?

- a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.

Pregunta 3: ¿Tus profesores están atentos a tus preguntas y orientan tus trabajos?

- a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.

Pregunta 4: ¿Tus padres están conformes con la enseñanza en esta I.E.?

- a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.

Pregunta 5: ¿Tus profesores son puntuales llegando al aula de clases?

- a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.

Pregunta 6: ¿Consideras que tus profesores te respetan?

- a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.

Pregunta 7: ¿Cuándo tus profesores se equivocan, se disculpan?

- a) Siempre    b) A veces    c) Nunca.

Anexo N° 05 Registro de observaciones de la encuesta aplicado a estudiantes de 3° y 5° grado

Registro de observaciones de la encuesta a estudiantes

PREGUNTA	RESPUESTAS		Convergencia	Divergencia
1. A tu opinión, aprender una especialidad del área de educación para el trabajo es muy difícil? ¿Por qué?	Angulo	Más o menos, porque tiene la parte teórica y la parte práctica.	x	
	Bonilla	Es sencillo, pero hay ponerle ganas para aprobar.		x
	Cuenca	No es difícil, porque a mi me gusta la especialidad.		x
	Jaén	No, porque es fácil, sólo lleva esfuerzo y concentración cuando el profesor explica.		x
	Prado	Depende, a veces al profesor no se le entiende o los estudiantes hacemos bulla y no entendemos nada.	x	
	Ramírez	Sí, porque el docente que nos enseña es malo.	x	
2. Consideras el área de educación para el trabajo ¿aburrida o entretenida? ¿Por qué?	Angulo	Porque hay clase que me parece entretenida y es aburrida porque hay temas que no nos gusta,	x	
	Bonilla	A veces puede divertir porque hay dinámica o hace algo fuera de lo común. Aburridas porque a veces pone problemas difíciles, explica pero no se entiende.	x	
	Cuenca	En si son entretenidas porque de tal forma nos ayuda al raciocinio.		x
	Jaén	Ambas, aburridas hay problemas y los alumnos no la entienden y allí comienzan a distraerse con otras cosas.	x	
	Prado	Son entretenidas a veces, algunos alumnos lo ponen el chiste.		
	Ramírez	Si es aburrida por los números que hay que ver que salen, a veces entretenida.	x	
3. ¿qué materiales didácticos usa tu profesor del área de educación para el trabajo ¿Facilitan tu aprendizaje?	Angulo	Plumones, pizarra y libros. Si ayuda a veces, pero en la explicación me pierdo y mis compañeros son indisciplinados.	x	
	Bonilla	Utiliza el retroproyector durante las sesiones de aprendizaje. Es mejor.		x
	Cuenca	Sólo usa copias del tema, que son muy oscuras y no se entiende.		x
	Jaén	Sí, trae varios materiales que nos muestra y aprendemos mucho.		x
	Prado	Sí, trozos de jabón en barra para hacer sólidos en dibujo técnico,		x
	Ramírez	Los mismos materiales, las copias me ayudan, a veces se entienden estas copias.	x	
4. En las clases de educación para el trabajo, empleas el trabajo grupal	Angulo	Si, pero con 4 integrantes para que no nos parezca difícil.	x	
	Bonilla	Si, para apoyarnos mutuamente, los que saben más ayudan a los demás.	x	
	Cuenca	Si, las sillas ya están ordenadas en grupo y nos reúne para apoyar a los demás.	x	
	Jaén	Si, el profesor junta a 4 integrantes y les da diversos trabajos a cada	x	

cooperativo? ¿cómo?		grupo para que lo trabajen.		
	Prado	Si, pero sólo las clases teóricas.	x	
	Ramírez	Si, para que nos ayudemos unos a otros. En las prácticas de taller a cada uno nos encarga hacer un proyecto.	x	
5. ¿Crees tú que lo aprendido en educación para el trabajo te servirá para defenderte en la vida?¿Cómo?	Angulo	Si, porque mi papá tiene su taller y hay muchas cosas que ya sé hacer.	x	
	Bonilla	Sí, porque cuando mi papá no está, yo atiendo en su taller.	x	
	Cuenca	Si, aunque yo estudiaré en la universidad una profesión.	x	
	Jaén	No, porque no entiendo para qué me pusieron en este colegio.	x	
	Prado	Si, porque ahora que sé, difícil que me engañen con las medidas.	x	
	Ramírez	Si, porque cuando no hay clases estoy en un taller, porque me gusta	x	
6. ¿Cada que tiempo eres evaluado en educación para el trabajo? ¿La evaluación contiene todo lo que has aprendido en clase?	Angulo	Al final del bimestre, debemos de sustentar nuestro proyecto.	x	
	Bonilla	En cada clase nos evalúan nuestros avances del proyecto.	x	
	Cuenca	En todas las clases, nos evalúa la teoría y la práctica.	x	
	Jaén	Todas las clases, porque tenemos ejercicios que entregar .	x	
	Prado	Sí, todas las clases porque hacemos hojas de presupuestos y costos.	x	
	Ramírez	Todas las clases, porque hacemos láminas de dibujo.	X	



**I.E. POLITÉCNICO NACIONAL DEL SANTA**  
**ANEXO 06: ESTADÍSTICO DE LOS AÑOS 2015, 2016 Y 2017**

NIVELES	AÑO 2015											
	1°	%	2°	%	3°	%	4°	%	5	%	TOTAL	%
INICIO	59	49%	70	56%	46	44%	41	45%	42	38%	258	47%
PROCESO	36	30%	30	24%	39	37%	35	38%	40	36%	180	33%
LOGRO	17	14%	18	14%	15	14%	11	6%	21	19%	82	15%
SATISFACTORIO	8	7%	7	6%	5	5%	4	2%	7	7%	31	5%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>	<b>125</b>	<b>100%</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>551</b>	<b>100%</b>

NIVELES	AÑO 2016											
	1°	%	2°	%	3°	%	4°	%	5	%	TOTAL	%
INICIO	52	44%	66	59%	45	38%	39	40%	37	42%	239	45%
PROCESO	37	31%	34	30%	46	39%	32	33%	31	35%	180	34%
LOGRO	19	17%	9	8%	18	15%	20	21%	14	16%	80	15%
SATISFACTORIO	10	8%	3	3%	9	8%	6	6%	6	7%	34	6%
<b>TOTAL</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>	<b>118</b>	<b>100%</b>	<b>97</b>	<b>100%</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>	<b>533</b>	<b>100%</b>

NIVELES	AÑO 2017											
	1°	%	2°	%	3°	%	4°	%	5	%	TOTAL	%
INICIO	42	34%	52	46%	39	38%	31	28%	29	32%	193	36%
PROCESO	56	45%	45	40%	48	47%	51	46%	38	41%	238	44%
LOGRO	23	19%	14	12%	12	11%	20	19%	18	19%	87	16%
SATISFACTORIO	3	2%	2	2%	4	4%	8	7%	7	8%	24	4%
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>	<b>113</b>	<b>100%</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>	<b>92</b>	<b>100%</b>	<b>542</b>	<b>100%</b>

## **ANEXO N° 07: RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL I DÍA DEL LOGRO**

Fecha de aplicación: 22 de julio de 2016  
83

N° de padres encuestados:

Horario de atención del evento: DE 8.00 AM A 2.00 PM

<b>PREGUNTA N° 01 : ¿POR QUÉ RAZÓN TRAJO A SU HIJO(A) A ESTE COLEGIO</b>		
• Por su educación técnica	83	100%

<b>PREGUNTA N° 02: ¿QUÉ SE DEBE DE MEJORAR EN EL DÍA DEL LOGRO?</b>		<b>%</b>
• El horario de atención	10	12
• La exposición debe ser en el patio	08	9.5
• Que el profesor atienda a los PP.FF.	15	18
• Que haya disciplina y orden	42	51
• El desenvolvimiento del estudiante	08	9.5
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>100%</b>

## **ANEXO N° 08: RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN SEMANA TÉCNICA**

Fecha de aplicación: 22 de setiembre de 2016  
238

N° de padres encuestados:

Horario de atención del evento: En ambos turnos

<b>PREGUNTA N° 01 : ¿POR QUÉ RAZÓN TRAJO A SU HIJO(A) A ESTE COLEGIO</b>		
• Por su educación técnica	238	100%

<b>PREGUNTA N° 02: ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE QUE SU HIJO APRENDA TÉCNICA?</b>		<b>%</b>
• Le va a servir en el futuro	82	34.5
• Para que salga adelante	26	11
• A mi hijo(a) le gusta la técnica	20	8.5
• Hacen cosas creativas	17	7
• Hay varios talleres y va a poder elegir	27	11.3
• Le va a permitir encontrar un trabajo	66	27.7
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>100 %</b>

## **ANEXO N° 09: RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN EL II DÍA DEL LOGRO**

Fecha de aplicación: 20 de diciembre de 2016  
encuestados: 100

N° de padres

Horario de atención del evento: De 8.00 am a 1.30 pm

<b>PREGUNTA N° 01 : ¿POR QUÉ RAZÓN TRAJÓ A SU HIJO(A) A ESTE COLEGIO</b>		<b>%</b>
• Por sus talleres de técnica	84	84
• Para que mi hijo(a) sea técnico	14	12
• Por su disciplina	02	2
TOTAL	100	100%

<b>PREGUNTA N° 02: ¿EL COLEGIO DEBE SEGUIR SIENDO TÉCNICO?</b>		<b>%</b>
RESPONDIERON SÍ	<b>100</b>	<b>100 %</b>
<b>¿POR QUÉ?</b>		
• Es importante para el futuro de su hijo (a)	20	20
• Tiene buenos talleres	26	26
• Salen a trabajar directamente	30	30
• Aprenden más	24	24
TOTAL	100	100 %

<b>PREGUNTA N° 03: ¿QUÉ ES LO PRIMERO QUE DEBEMOS DE MEJORAR?</b>		<b>%</b>
• Los equipos, maquinarias y herramientas de los talleres	43	43
• La disciplina	32	32
• La enseñanza general de los profesores	10	10
• La infraestructura	7	7
• La limpieza de los ss.hh.	6	6
• El trato del Director	1	1
• El trato del auxiliar	1	1
TOTAL	100	100 %

<b>PREGUNTA N° 04: ¿DE LOS 02 TALLERES VISITADOS CUÁL LE GUSTÓ MÁS?</b>		<b>%</b>
• Modelería y Fundición	33	33
• Construcciones Metálicas	12	12
• Mecánica de Producción	11	11
• Computación e Informática	10	10
• Electricidad	10	10
• Mecánica Automotriz	8	8
• Electrónica	7	7
• Ebanistería	6	6
• Cueros y Calzado	3	3
TOTAL	100	100 %



**EVIDENCIA FOTOGRÁFICA:** Exponiendo en el aula de clases el Proceso Operativo: Desarrollo Pedagógico y Convivencia Escolar, durante el Diplomado en Gestión.

## EVIDENCIA FOTOGRÁFICA



Como encargado del Tiempo, comunicando al Grupo N° 02 que el tiempo para elaborar el trabajo a exponer, ha concluido.



PERÚ

Ministerio de Educación



### FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2018

NOMBRE DE LA I.E.			
REGIÓN		UGEL	05 SJL/EA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO	
--	--

DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
AULA		ÁREA CURRICULAR	
FECHA		HORA INICIO/TÉRMINO	
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA/DIRECTOR(A)			

Marque con una equis (x) el nivel de logro que alcanzó el docente observado en cada uno de los siguientes desempeños.

Además, en el caso de los desempeños 4 y 5, si el docente es ubicado en el nivel I, indique si merece una marca.

NIVELES DE LOGRO			
NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III	NIVEL IV
INSATISFACTORIO	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
No alcanzan a demostrar los aspectos mínimos del desempeño	Se observa tanto logros como deficiencias que caracterizan al docente en este nivel	Se observa la mayoría de conductas deseadas en el desempeño docente.	Se observa todas las conductas deseadas en el desempeño docente.

INSTRUMENTO 01: OBSERVACIÓN DE AULA				
DESEMPEÑO 1: INVOLUCRA ACTIVAMENTE A LOS ESTUDIANTES EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.				
<b>Descripción del desempeño:</b> Logra la participación activa y el interés de los estudiantes por las actividades de aprendizaje propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
<b>Aspectos a observar:</b> Acciones del docente para promover el interés y/o participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.				
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
	I	II	III	IV
El docente no ofrece oportunidades de participación, o más de la mitad de estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento				
El docente involucra al menos a la mitad de estudiantes en las actividades propuestas (50% a más)				
El docente involucra al menos a la mitad de estudiantes en las actividades propuestas (Más del 75%)				
El docente involucra activamente a más del 90% de los estudiantes en las actividades propuestas. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.				
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b>				

<b>DESEMPEÑO 2: PROMUEVE EL RAZONAMIENTO, LA CREATIVIDAD Y/O EL PENSAMIENTO CRÍTICO</b>							
<b>Descripción del desempeño:</b> Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.							
<b>Aspectos a observar:</b> Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				I	II	III	IV
El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo; es decir, están enfocadas en hacer que los estudiantes aprendan de forma reproductiva o memorística datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas–tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.							
El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico <b>al menos en una ocasión, pero no lo logra.</b>							
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico <b>al menos en una ocasión.</b>							
El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico <b>durante la sesión en su conjunto.</b>							
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b> ..... .....							

<b>DESEMPEÑO 3: EVALUA EL PROGRESO DE LOS APRENDIZAJE PARA RETROALIMENTAR A LOS ESTUDIANTES Y ADECUAR SU ENSEÑANZA.</b>							
<b>Descripción del desempeño:</b> Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.							
<b>Aspectos a observar:</b> Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.							
DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE				NIVELES			
				I	II	III	IV
El docente no monitorea o lo hace muy ocasionalmente (es decir, destina menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). O Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da <b>retroalimentación incorrecta</b> o bien no da retroalimentación de ningún tipo. O El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.							
El docente monitorea activamente 25% de la sesión, pero solo les brinda <b>retroalimentación elemental.</b>							
El docente monitorea activamente 25% de la sesión, y les brinda <b>retroalimentación descriptiva</b> y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas							
El docente monitorea activamente 25% de la sesión y les brinda <b>retroalimentación por descubrimiento o reflexión.</b>							
<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b> ..... .....							

### DESEMPEÑO 4: PROPICIA UN AMBIENTE DE RESPETO Y PROXIMIDAD

	<b>Descripción del desempeño:</b> Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.				
	<b>Aspectos a observar:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li> <li>Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li> <li>Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li> </ul>				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
		I	II	III	IV
	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene. O el docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.				
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, es cordial y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes.				
	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y <b>muestra consideración hacia sus perspectivas</b> . Es cordial con ellos y les transmite calidez. Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. Además, interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes				
	Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si: _____		No: _____	
	<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b> ..... .....				

### DESEMPEÑO 5: REGULA POSITIVAMENTE EL COMPORTAMIENTO DE LOS ESTUDIANTES

	<b>Descripción del desempeño:</b> Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos formativos que promueven la autorregulación y el buen comportamiento; y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.				
	<b>Aspectos a observar:</b> Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.				
	DESCRIPCIÓN DEL NIVEL A QUE CORRESPONDE	NIVELES			
		I	II	III	IV
	El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo y es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos). O No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula. O Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.				
	El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz y la mayor parte de la sesión se desarrolla de manera discontinua. El docente utiliza predominantemente mecanismos de control externo, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión				
	El docente utiliza predominantemente mecanismos formativos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz y la mayor parte de la sesión se desarrolla en forma continua,				
	El docente siempre utiliza mecanismos formativos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz. Toda la sesión se desarrolla en forma continua.				
	Marque "SI" si el docente faltó el respeto a algún estudiante durante la sesión observada.	Si: _____		No: _____	
	<b>EVIDENCIAS (CONDUCTAS OBSERVADAS)</b> ..... .....				

**INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO**

Marque con una (x) el puntaje asignado y consigne en la última columna la evidencia que fundamenta su evaluación siguiente lo establecido

N°	CRITERIOS	No se cumple	Se cumple parcialmente	Cumplido	Evidencias que sustenten su respuesta.
1	El/la docente tiene su programación anual				
2	El/la docente tiene su unidad de aprendizaje				
3	El/la docente en su planificación curricular incluye actividades pedagógicas teniendo en cuenta el enfoque del áreas según las rutas de aprendizaje, las orientaciones básicas para la planificación curricular y los principios de la Educación Inicial.				
4	El/la docente presenta en su planificación curricular criterios que respondan al proceso de evaluación formativa y/o sumativa.				
5	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales educativos en relación al propósito de la sesión.				
6	El/la docente en su planificación se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.				
7	El/la docente utiliza instrumentos de evaluación.				
8	El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.				

**Comentario y recomendaciones:**

.....

.....

.....

.....

.....

**Compromisos y mejora del (la) docente:**

.....

.....

.....

.....

.....

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma del Especialista y/o director(a)

\_\_\_\_\_  
Docente monitoreado(a)