

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
ISEDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Programa de formación continua para optimizar el manejo de los
instrumentos de gestión pedagógica en los docentes y director de la
Institución Educativa Simón Bolívar - Moquegua 2019**

Tesis para obtener el Grado de Doctor en Gestión y Ciencias de la Educación

Autor

Rivera Campano, María de los Milagros

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid-Asesor

0000-0002-7030-1920

Chimbote - Perú

2021

ÍNDICE

| | |
|---------------------------|-----|
| 1. PALABRA CLAVE | iii |
| 2. TÍTULO | iv |
| 3. RESUMEN | v |
| 4. ABSTRACT | vi |
| 5. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 6. METODOLOGÍA | 26 |
| 7. RESULTADOS | 31 |
| 8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN | 37 |
| 9. CONCLUSIONES | 38 |
| 10. RECOMENDACIONES | 39 |
| 11. AGRADECIMIENTO | |
| 12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁ | |
| 13. ANEXOS | |

PALABRA CLAVE

Tema : formación, optimizar – manejo instrumentos

Especialidad : Gestión y Ciencias de la Educación

KEYWORD

Topic : training, optimization – instrument handling

Specialty : Management and Educational Sciences

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

| ÁREA | SUB ÁREA | DISCIPLINA |
|-------------------|--------------------------|------------------------------------------------|
| Ciencias Sociales | Ciencias De La Educación | Educación General (Capacitación Pedagógica) |

TÍTULO

Programa de formación continua para optimizar el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar - Moquegua 2019

Continuous training program to optimize the management of pedagogical management instruments in teachers and director of the Simón Bolívar Educational Institution - Moquegua 2019

RESUMEN

Los resultados de las evaluaciones realizadas en las pruebas nacionales e internacionales demuestran que, en nuestro país existe una inadecuada calidad educativa. En el Perú, no existe una gestión pedagógica acorde al contexto, partiendo desde cada una de las instituciones educativas hasta las macro esferas donde existe un burocratismo. Esta realidad no es ajena en la institución educativa Simón Bolívar - Moquegua, donde se observa un deficiente manejo de los instrumentos de gestión pedagógica que involucra al director y profesores. Donde se observa una actitud pasiva por parte de los integrantes de la comunidad educativa frente a la elaboración de dichos instrumentos, ya que estos instrumentos orientan la gestión pedagógica de la institución. Con el presente trabajo de investigación se busca diseñar y aplicar un programa de formación continua en el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica, fundamentado en la teoría del Desarrollo organizacional, a fin de analizar el nivel de manejo los instrumentos de gestión pedagógica. Para tener un diagnostico de la Institución educativa se aplicó una encuesta, instrumento de recolección de datos con la finalidad de conocer las potencialidades y debilidades de los integrantes de la institución. Y por último se propone un programa de formación continua en el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica para revertir los resultados obtenidos.

ABSTRACT

The aftermaths of the evaluations accomplished in the national tests and internationals prove that, in our country an inadequate educational quality exists . In the Perú, a pedagogic steps does not exist in agreement to the context, splitting from each institutional educational to them macro spheres where a bureaucratism exists. This reality is not not our own in the educational Simon Bolivar. Where a passive attitude for part of the members of the educational community in the face of the said-instruments elaboration, since these instruments guide the institution's pedagogic steps is observed. It is tried to design With the present fact-finding work and to apply a nonstop- formation program in the handling of the pedagogic- steps instruments, once the handling level was based in the theory of the Desarrollo organizacional in order to examine, the pedagogic- steps instruments. An opinion poll, collecting data instrument with to know the potentialities purpose and the institution's members's weaknesses were applied to have the educational Institution's diagnosis. And finally a nonstop- formation program in the handling of the pedagogic- steps instruments intends in order to revert aftermaths obtenidos.

INTRODUCCION

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

En el ámbito internacional:

Ronquillo (2018) en su trabajo desarrollado en la ciudad de Saquisilí, provincia de Cotopaxi, Ecuador, presentó un objetivo para establecer el diagnóstico de la formación continua de los profesores de matemática en el bachillerato de la Unidad Educativa Saquisilí. Se utilizó el enfoque cuantitativo básico con una participación de 33 docentes a quienes se les aplicó encuestas para recoger los datos necesarios. Como resultados los docentes encuestados afirmaron que los programas de capacitación brindados por el Ministerio de Educación son aceptables. Sin embargo, existen problemas en el campo de la microplanificación, por la cual solicitan que existan más capacitaciones en este tema para poder mejorar las habilidades y destrezas de los docentes, y brindar así una enseñanza de calidad a todos los estudiantes.

Fonseca, Navarro y Guerra (2017) sustentaron su trabajo donde identificaron la necesidad del proceso de formación continua en los docentes de la Educación Superior Ecuatoriana. Se empleó el método hermenéutico dialéctico, con una población de 65 docentes debidamente entrevistados. Como resultado de la investigación se pudo comprobar que un programa de formación continua permite fortalecer, desarrollar y redefinir los procesos para que el aporte a la mejora de la calidad en la UMET sea mejorado. Además, como conclusión se propone un nuevo y mejor modelo de formación continua basado en las competencias actuales que permitan una mejor evaluación y fortificar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Alegría (2016) presentó su tesis desarrollada en dos institutos de telesecundaria de la ciudad de Guatemala, en donde el objetivo fue identificar la práctica educativa de los facilitadores de Telesecundaria con su formación continua. El tipo empleado de investigación fue mixta, y su diseño descriptivo. Como población de estudio se tuvo a 78 estudiantes y 6 facilitadores, a quienes se les aplicó el instrumento del cuestionario. Se concluye que los facilitadores siguen utilizando métodos tradicionales y no han sido capacitados en los últimos meses. Además, los facilitadores no tienen una adecuada planificación, ni participan de manera activa en las actividades pedagógicas ni participan en quipo.

En el ámbito nacional:

Vásquez (2020) en su trabajo tuvo como objetivo principal identificar la relación existente entre los instrumentos de gestión educativa y el desempeño docente en la Institución Educativa “Santa Ana” de la provincia de Chincha. De tipo explicativo y de diseño correlacional, este trabajo tuvo una muestra de 80 docentes, y como instrumentos de recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios. Para procesar la información recogida se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados mostraron que el valor del coeficiente de correlación de Spearman tuvo un valor de 0,903, lo que significa que existe una correlación alta entre las dos variables de estudio. Como conclusión se menciona que mientras se tenga un mejor conocimiento de los instrumentos de gestión educativa, el desempeño docente será más eficiente.

A su vez, Litano (2019) sustentó su trabajo de investigación donde el objetivo principal fue diseñar un programa de actualización del Proyecto Educativo Institucional para mejorar la gestión institucional en la Institución Educativa N°80390 “José Carlos Mariátegui”, Villa Los Mártires, de la provincia de Chepén. Metodología: de tipo básico no experimental, de diseño descriptivo simple. Se utilizaron las encuestas y el análisis documental como técnicas de recolección de

información. Los resultados indicaron que no existe asociación entre los docentes, poca comunicación e interacción. Tampoco existe el intercambio de opiniones ni comparten sus inquietudes. La conclusión del estudio señala que se debe de implementar una propuesta de gestión pedagógica e institucional con la finalidad de cumplir los objetivos y hacer que la institución avance.

También, Álvarez (2018) en su tesis tuvo como propósito principal identificar la relación entre la aplicación de los instrumentos de gestión y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, del distrito de San Sebastián, Cusco. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional, con un enfoque básico, y con una muestra de 37 docentes y 5 directivos de la mencionada institución. Se les aplicaron cuestionarios para recoger la información. Los resultados encontrados fueron que el 95% ellos encuestados tiene un nivel alto de confianza con los instrumentos de gestión pedagógica de la institución. La conclusión menciona que el proyecto educativo institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, y por ende, mejora la calidad académica en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, del distrito de San Sebastián, Cusco.

Finalmente, Ortega (2017) realizó un estudio en donde su objetivo fue identificar la relación que existe entre los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica de las Instituciones Educativas de la Red N°11 – Callao. Este trabajo fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Tuvo una muestra de 195 docentes, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios en la escala de Likert y que sirvieron para recabar la información necesaria. Los resultados indicaron un valor de 0.582 en el coeficiente de correlación de Spearman, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, y se concluye que la relación entre los instrumentos de gestión y la gestión pedagógica es positiva.

Programa de Formación continua

Según sostiene Lacarriere (2008) la formación continua es un proceso por el cual los docentes reciben instrucción y educación permanente como parte de su labor. Además, este proceso ayuda a los estudiantes a aprender gracias a las constantes capacitaciones que significan un conjunto de oportunidades de aprendizaje que se relacionan entre sí.

En lo que concierne a la formación docente como factor de mejora escolar, es una estrategia que pretende incrementar las posibilidades de mejora del aprendizaje y del rendimiento escolar, y de los esfuerzos que realizan los docentes en cada una de las escuelas, tanto públicas como privadas en el mundo. Es reconocida como un área clave para elevar la calidad de la educación.

Todos los docentes que quieran ofrecer una enseñanza y propiciar aprendizajes dentro de las exigencias de una educación de calidad deben estar en continuo proceso de formación. Al respecto Portilla (2002) sostiene que la formación es un proceso que ha de plantearse como una acción global, no puntual que afecta todo el desarrollo profesional y que comprende toda la institución; es la aspiración a enlazar la función docente con los problemas de la práctica y la utilización de metodologías consecuentes, comprometida con la innovación, la calidad y el cambio.

Características de la formación docente:

Portilla (2002) distingue cuatro perspectivas básicas de los modelos de formación docente que se identifican con diferentes orientaciones de la enseñanza:

- a) Perspectiva o modelo académico: El cual se basa en la idea de que el proceso de enseñanza busca transmitir conocimientos, en la cual el docente es concebido como un experto en algunas disciplinas y por lo cual su misión es enseñar los contenidos que domina a los estudiantes, por lo cual la formación del docente se basa en que el conozca sólidamente la asignatura que va a enseñar. En este modelo se puede distinguir dos perspectivas la primera al cual el autor denomina el enciclopédico donde la competencia del profesor

reside en la posesión de contenidos requeridos y la capacidad de poder transmitirlos, el segundo llamado comprensivo concibe al docente como un sujeto pensante que tiene como propósito enseñar un conjunto de hechos interconectados.

- b) **Perspectiva o modelo técnico:** El cual se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo estatus en este modelo el docente es concebido como un técnico que busca recetas de enseñanza para llevarlas a la práctica y lograr aprendizajes en sus estudiantes; en este modelo la formación se centra en brindar conocimientos destrezas necesarias para la enseñanza. Aquí se puede distinguir dos corrientes el modelo entrenamiento, en el cual se selecciona conductas que debe tener que generen altos rendimientos académicos en sus estudiantes; la segunda está representada por el modelo de adopción de decisiones que considera que el docente utilizara los 33 descubrimientos de las investigaciones sobre la eficiencia de su labor a la hora de tomar decisiones para resolver problema en su trabajo diario.
- c) **Perspectiva practica:** Es un modelo reflexivo en el cual contempla el proceso de enseñanza como una actividad en la que no se puede dar recetas ni dictar normas, en ella el docente es un investigador en el aula, desde este punto de vista la formación docente se basa principalmente en el aprendizaje de la práctica donde la experiencia de el mismo es fundamental.
- d) **Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social:** En la cual concibe a la enseñanza como una actividad crítica, ve al docente como un profesional autónomo que reflexiona críticamente sobre su labor en la cual se intenta convertir la practica en una experiencia de aprendizaje.

Capacitación docente:

Werther et al. (2012) Nos mencionan que la capacitación otorga los conocimientos necesarios para auxiliar a los colaboradores respecto al puesto que desempeñan actualmente, logrando así la especialización para beneficios de la empresa.

Armas et al. (2017) Nos manifiestan que la capacitación forma parte de la educación profesional la cual podría ser institucionalizada o tal vez no, es decir las personas pueden aprender dentro de las empresas donde laboran o como también de su propio contexto. Lo anterior ocurre cuando las personas laboran para una empresa llevan adquiriendo conocimientos que lo ven en la vida diaria como también lo que van asimilando en un proceso educativo ya sea en alguna institución.

Por otro lado cuando la empresa contrata a un personal, hacen la búsqueda del personal con más experiencia en el puesto y con el mayor apego al perfil, con mejores habilidades y competencias para que realice un buen desempeño en el cargo a ocupar.

Sin embargo debido a los constantes cambios del entorno el personal debe obtener una capacitación y actualización constante con el fin de poder responder con las demandas de la sociedad cambiante por lo que debe haber varias opciones de fortalecimiento para los talentos que se forjan dentro de la organización. Debido a estas necesidades constantes es que las organizaciones buscan nuevos mecanismos para brindar a sus talentos distintas herramientas para que puedan alcanzar un óptimo resultado, es ahí donde se emplea las capacitaciones.

Cabe mencionar que el proceso de capacitación empieza cuando se selecciona el personal para impulsar nuevos talentos dentro de la organización para así fortalecer la estabilidad y la competitividad de la empresa. La capacitación es considerada la flexibilidad de la organización y la capacidad de adaptarse a nuevos cambios en el entorno.

También Armas et al. (2017) nos manifiesta que toda organización debe tener un rumbo u objetivo al cual dirigirse el cual debe ser guiado por el líder o directivo de la institución, adoptar postura y política donde se vea reflejada la filosofía institucional ya que a partir de allí salen todos los esfuerzos necesarios empleados por los colaboradores donde todos van por un mismo fin, por ejemplo se encuentran organizaciones que dedican mucho esfuerzo a la capacitación de personal mientras otras organizaciones contribuyen al desarrollo de los colaboradores.

La finalidad de la capacitación de personal es lograr las competencias en los colaboradores es decir generar aprendizajes, se puede definir cambios de conductas en los individuos que son adquiridos a través de la experiencia, dicho sea así el individuo que aprende logra un cambio, por lo que estos cambios generan externalidades positivas para la empresa, como mejoras en el proceso, optimización de la productividad, rentabilidad en la empresa e innovación.

Dimensiones de la formación continua:

- a) *Dimensión educativa*, es aquella que está relacionada con las políticas educativas, su difusión, conocimiento y adaptación que conllevan a la construcción de una determinada clase de sociedad.
- b) *Dimensión pedagógica*, aquella que nace del trabajo del docente dentro de aula.
- c) *Dimensión humana*, aquella que nace de las demandas de carácter afectivo y social y que ayudan al ser humano a realizarse
- d) *Dimensión investigativa*, aquellas que se relacionan con la generación del conocimiento, teorías educativas y enfoques metodológicos.

Instrumentos de gestión del sistema educativo

De acuerdo al MINEDU (2018) los instrumentos de gestión son herramientas de mejora continua necesarias que ayudan al funcionamiento y operatividad de toda institución. Además, dichos instrumentos brindan estructura, flexibilidad y el control necesario para que los miembros de la comunidad educativa puedan alcanzar los objetivos planteados en un tiempo determinado mejorando así la calidad educativa.

Los instrumentos de gestión de toda Institución o programa educativo son:

Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Es un instrumento de gestión de mediano plazo que se enmarca dentro de los Proyectos Educativos nacional, Regional y Local.

El Proyecto educativo Institucional, es un instrumento de gestión que presenta una propuesta para dirigir y orientar en forma coherente, ordenada y dinámica los procesos pedagógicos, institucionales y administrativos de la Institución educativa.

El PEI resulta de un proceso creativo, participativo de los miembros de la comunidad educativa.

¿Por qué elaborar el Proyecto Educativo Institucional?

- Porque los nuevos paradigmas educativos demandan cambios sustantivos en su principal escenario: la Institución Educativa.
- Proporciona un marco global sistemático y con visión de futuro, hacia donde se encamina la gestión de la IE.
- Es una respuesta de cada IE a la diversidad intercultural y geográfica de nuestro país.
- Genera un compromiso de la comunidad educativa con el mejoramiento de la calidad de educación.
- Constituye una herramienta para liderar cambios planificados en la educación.

Qué busca lograr el PEI

- Definir la identidad de la institución educativa
- Transformar y mejorar la calidad educativa
- Compartir una visión anticipada y satisfactoria de la situación educativa.
- Lograr la autonomía de la Institución educativa

- Facilitar y mejorar el proceso de toma de decisiones
- Permitir la planificación estratégica a mediano y a largo plazo, así como el operativo a corto plazo.
- Responder a las necesidades de aprendizaje.
- Promover y sostener el compromiso de los docentes y la colaboración de los padres de familia y la comunidad.

Qué características presenta el PEI

- 1. Temporalidad.-** Establece objetivos para el mejoramiento de la IE en el mediano y largo plazo.
- 2. Demanda.-** Responde a las expectativas de la comunidad a la que pertenece la IE.
- 3. Participación.-** Promueve la intervención y el compromiso de los docentes en su elaboración y desarrollo involucrando a los padres de familia y alumnos.
- 4. Evaluación.-** Facilita las medidas correctivas y oportunas y de retroalimentación de las acciones y su evolución conforme a los propósitos de la educación.

Quién lidera la construcción del PEI

El director de la Institución educativa es el que conduce el proceso de construcción del PEI y, a la vez, convoca y orienta su planificación. Es el actor principal que debe conciliar con las autoridades de la comunidad, instituciones representativas, padres de familia, docentes y trabajadores administrativos y de servicio.

Componentes del Proyecto educativo institucional

1. Identidad

Es conferir personalidad a la institución educativa a través de acciones educativas que implica la participación consensuada de los actores y agentes de la comunidad educativa

- ❖ **La misión.-** Formula en forma explícita los propósitos o tareas primordiales de la institución educativa. Implica el trabajo fundamental de la organización. Da respuesta a las interrogantes siguientes:
 - ✓ ¿Quiénes somos?
 - ✓ ¿Qué hacemos?
 - ✓ ¿Qué buscamos
 - ✓ ¿Por qué lo hacemos?
- ❖ **La visión.-** Es la forma de visualizar la institución educativa en el presente con proyección al futuro. Da respuesta a la interrogante siguiente:
 - ✓ ¿Cómo queremos ser?
- ❖ **Los valores.-** Constituyen esencialmente un sistema de creencias, prácticas morales y éticas que predominan en la Institución educativa. Actúan como los grandes marcos referenciales que orientan el accionar de la comunidad educativa y definen la posición de la institución respecto a las pautas axiológicas.
- ❖ **Objetivos estratégicos.-** Son los grandes resultados por alcanzar en el mediano plazo o largo plazo que la institución espera lograr para hacer real la misión y la visión de la Institución Educativa.

2. Diagnóstico

El diagnóstico es la acción sistémica por la cual se identifican los problemas esenciales (puntos críticos) y aspectos positivos de la Institución educativa. Integra este diagnóstico las dimensiones pedagógica, institucional, administrativa y de vinculación del entorno. El ¿Cómo estamos y/o cómo nos encontramos?

| | | |
|-----------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Área interna | Dimensión pedagógica | <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento escolar • Desempeño docente |
| | Dimensión institucional | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis estructural • Clima institucional |
| | Dimensión administrativa | <ul style="list-style-type: none"> • Materiales • económicos |
| Área externa | entorno | <ul style="list-style-type: none"> • Estado: normas • Comunidad: potencial económico • Familia |

Para el análisis del diagnóstico generalmente se utiliza como herramienta el FODA. Este análisis nos permite descubrir nuestros puntos fuertes y nuestros puntos débiles, como aprovechar fortalezas y oportunidades, prevenir el efecto de las debilidades anticiparse al efecto de las amenazas.

Se hace uso de un cuadro de doble entrada, primero colocaremos como filas las debilidades y fortalezas y como columnas las oportunidades y amenazas dividido en 4 cuadrantes FO, FA, DO, Y DA; lo que nos permitirá formular las respectivas estrategias.

Por ejemplo las ESTRATEGIAS “FO” nos permite usar las fortalezas para aprovechar al máximo las oportunidades, las ESTRATEGIAS “FA” nos permite usar las fortalezas para contrarrestar las amenazas. Las ESTRATEGIAS “DO” nos permiten superar las debilidades aprovechando las oportunidades. Las ESTRATEGIAS “DA” nos permiten superar las debilidades para enfrentar las amenazas.

| | | |
|-------------|---------------|----------|
| | Oportunidades | Amenazas |
| Fortalezas | FO | FA |
| Debilidades | DO | DA |

2. Pasos a seguir para la elaboración del diagnóstico

1. Datos de identificación de la Institución Educativa.
2. Descripción del entorno (tipo de comunidad, instituciones de la localidad).
3. Características socioeconómicas de las familias.
4. Funcionamiento del área pedagógica.
5. Funcionamiento del área institucional
6. Funcionamiento del área administrativa
7. Ordenar la información obtenida FODA
8. Jerarquización de los aspectos internos
9. Jerarquización de los aspectos externos
10. Formular las estrategias

Al finalizar el diagnóstico obtenemos como resultado el cuadro de problema, cuadro de alternativas y el cuadro de análisis (FODA).

La Institución Educativa para lograr la visión, la misión y los objetivos estratégicos puede firmar convenios con instituciones públicas y privadas.

Los convenios financian actividades del Plan de Trabajo, Proyectos de innovación o Proyectos de Inversión, capacitación para el personal docente y administrativo.

Los convenios son aprobados con Resolución Directoral de la Institución Educativa.

3.- Propuesta pedagógica

Es el conjunto de definiciones sobre el proceso de aprendizaje en la Institución Educativa y los criterios comunes de acción pedagógica expresados en el currículo y en su desarrollo.

Explica las intenciones educativas y sirve de guía para orientar el proceso de aprendizaje-enseñanza. Favorece determinado tipo de interacciones entre los diferentes actores y tiene como actor principal al estudiante.

La propuesta pedagógica es el centro del PEI porque define el carácter educativo de la institución.

¿Cuáles son los insumos de la Propuesta Pedagógica?

- ✓ La visión, misión y los valores de la IE.
- ✓ El diagnóstico de la IE

¿Qué contiene la Propuesta Pedagógica?

- ✓ Concepciones de aprendizaje y enseñanza.
- ✓ Principios educacionales.
- ✓ Principios psicopedagógicos.
- ✓ Enfoque metodológico.
- ✓ Perfiles ideales de los actores educativos (director, docentes, alumnos)
- ✓ Diversificación curricular
- ✓ Demandas educativas
- ✓ Sistema de evaluación que adopta la IE (permanente).

4.- Propuesta de gestión

Es el modelo y estilo de conducción, organización y funcionamiento de la Institución Educativa para el logro de sus objetivos institucionales. Se refiere a los aspectos de organización, administración y financiero que permiten plasmar la propuesta pedagógica.

Implica un trabajo organizacional que sostiene, dinamiza y operativiza la propuesta Pedagógica. Propone modelos de gestión que respondan a la realidad, necesidades, expectativas y recursos de la institución. Es, pues, la aplicación de las herramientas administrativas para elegir oportunidades respecto a concretar los objetivos previamente definidos de la IE.

¿Para qué es importante la propuesta de gestión?

- ✓ Aporta una organización sistemática para el desarrollo de la propuesta pedagógica al integrar los recursos humanos, procesos y resultados, así como la interdependencia entre ellos.
- ✓ Se constituye en un soporte de la política educativa fortaleciendo la autonomía de la institución educativa y de las acciones orientadas a sostener la máxima eficiencia del proceso educativo.
- ✓ Promueve la construcción y desarrollo de la cultura organizacional democrática e identidad, propiciando el sentido de pertenencia institucional que oriente y dé sentido a las acciones pedagógicas de forma colectiva e individual.
- ✓ Articula el debe ser con el quehacer cotidiano, expresado en los proceso para dar dirección a la gobernabilidad, al mejoramiento continuo de la calidad y la pertinencia de la acción educativa.

¿Cómo construimos la propuesta de gestión?

1. Recoger la información recogida y sistematizada en la identidad y el diagnóstico.
2. Revisar la normatividad vigente que regula la organización y funcionamiento

de las IIEE. (Ley de Educación N° 28044).

3. Explicar los principios básicos que rigen la organización escolar.
 - a. La gestión centrada en los aprendizajes
 - b. La concepción de la institución educativa como un sistema abierto.
 - c. Las estructuras participativas de comunicación horizontal.
 - d. La gestión integradora, que supone el establecimiento de vínculos entre los actores que intervienen en el proceso de aprendizaje.
 - e. La delegación de funciones, que implica la transferencia planificada de autoridad y responsabilidad.

Proyecto Curricular del Centro (PCC)

Es un instrumento de gestión que se formula en el marco del Diseño curricular básico. Se elabora a través de un proceso de diversificación curricular, a partir de los resultados de un diagnóstico, de las características de los estudiantes y las necesidades específicas de aprendizaje. Forma parte de la propuesta pedagógica del Proyecto educativo Institucional.

Diversificar el currículo no sólo es modificar o adecuar los contenidos propuestos por los documentos curriculares nacionales, sino, sobre todo, es construir un proyecto curricular específico para cada centro educativo. La diversificación contrarresta el centralismo y la abstracción pedagógica que impide extraer toda la riqueza educativa de las condiciones naturales e históricas concretas en las que se desenvuelve la vida de los individuos y los grupos.

Los profesores tenemos un rol fundamental en la elaboración del proyecto curricular de la institución educativa. Organizados en equipos de trabajo, analizan los diseños curriculares nacionales, seleccionan y contextualizan los contenidos en función a las características y necesidades de sus alumnos y de las condiciones del contexto en el cual desarrollan su trabajo educativo.

El director es quien promueve, organiza y orienta el proceso de construcción del proyecto curricular y toma las medidas administrativas que aseguren la

participación de todos los docentes, fundamentalmente en el planeamiento y organización del año lectivo.

EDUCA, precisa como finalidades de la diversificación curricular:

- Tener un currículo concordante con la realidad de la escuela y de los alumnos.
- Hacer realidad los rasgos fundamentales del modelo educativo de la escuela que queremos.
- Responder a las necesidades del contexto socio cultural de la escuela.
- Impulsar la innovación educativa y la renovación constante de la escuela.

Reglamento interno (RI)

Es un instrumento de gestión que regula la organización y el funcionamiento integral (pedagógico, institucional y administrativo) de la institución educativa y de los distintos actores, en el marco del Proyecto educativo institucional y de las normas legales vigentes. Establece pautas, criterios y procedimientos de desempeño y de comunicación entre los diferentes miembros de la comunidad educativa.

Plan anual de trabajo (PAT)

Es un instrumento de gestión, derivado del Proyecto educativo institucional y del informe de gestión anual de la dirección del año anterior. Concreta los objetivos estratégicos del proyecto educativo institucional en actividades y tareas que se realizan en el año.

El plan anual de trabajo permite:

- Organizar el conjunto de actividades y/o proyectos en función a los objetivos y metas programadas en el año escolar
- Mejorar la eficiencia, mediante la racionalización y mejor uso de los recursos.
- Propiciar la participación real y activa de los actores educativos.
- Evitar la improvisación.

- Innovar la pedagógica y la gestión haciendo mas efectivas las actividades de la escuela.

Informe de gestión anual

Es un instrumento de gestión que registra los logros, avances, dificultades en la ejecución del Plan anual de trabajo y aplicación del reglamento interno, así como las recomendaciones para mejorar la calidad del servicio educativo. Es producto de la autoevaluación de la institución y sirve de diagnóstico para el plan anual de trabajo del año siguiente.

2.- Justificación

Este trabajo se justifica de manera científica ya que tiene una base científica, y debido a que el propósito de este trabajo se basa en la teoría, buscaremos explicar el propósito de nuestra investigación con el fin de incrementar el conocimiento.

Se justifica de manera metodológica porque para alcanzar los objetivos de esta investigación, se acudió al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario, instrumentos que será validado por expertos a fin de determinar su confiabilidad estadística, para posteriormente ser aplicado en la muestra de nuestra investigación.

Se justifica de manera práctica porque los objetivos de la investigación nos permitirán encontrar soluciones específicas a los problemas de nuestra investigación, y estos resultados nos permitirán brindar recomendaciones más precisas sobre los problemas de la investigación.

Se justifica de manera social ya que los resultados de la investigación buscan aportar nuevas contribuciones y proporcionar mejores tratamientos para futuros problemas de investigación, similar a nuestra experiencia de investigación.

3.- Problema

Actualmente la mayoría de instituciones educativas vienen atravesando por enormes problemas educativos, los cuales repercuten en la formación del educando. La institución Educativa Simón Bolívar, no es ajena a esta realidad, en ella se observan múltiples problemas y para mayor comprensión lo hemos agrupado en tres.

Entre el primer grupo tenemos el desinterés del profesorado en la innovación de estrategias metodológicas, lo cual repercute en la práctica pedagógica. Así también se observa que los instrumentos de gestión como el Proyecto Educativo Institucional, Proyecto Curricular del Centro, Plan Anual de Trabajo y Reglamento interno no han sido elaboradas por los profesores de la institución educativa, por lo tanto no responden a las necesidades de la comunidad, ya que no hay un adecuado clima institucional. Estos factores tienen como antecedentes la deficiente formación profesional, aunada con la presencia de profesores sin vocación de servicio.

Un segundo grupo es la ausencia de incentivos, ante los logros obtenidos en diferentes eventos, así como también la poca remuneración que perciben los maestros.

Como último grupo, la indiferencia de las empresas privadas y públicas, así como también de las autoridades de la comunidad hacia las instituciones educativas, que requieren de un equipamiento de bibliotecas, laboratorios y talleres que coadyuven en la formación integral del educando.

Ante tales problemas se concluye que no existe un punto de partida, un norte que oriente la gestión educativa. Por ello es indispensable la elaboración permanente reelaboración de los instrumentos de gestión, prioritariamente del Proyecto educativo Institucional, el cual es un instrumento de gestión de la Institución cuya función es articular el trabajo pedagógico, administrativo e institucional que orienta hacia el logro de aprendizajes de calidad, dándole un sentido de identidad y fortaleciéndola.

El PEI representa un proceso permanente de participación real y activa de los actores educativos y de la comunidad, y superar esta problemática se hace necesario

un programa de formación continua.

Otro de los instrumentos de gestión es el proyecto curricular, que es elaborado por el equipo de docentes a partir de un proceso de reflexión y análisis en torno al diseño curricular y al proyecto educativo institucional. El PCC, a su vez, será uno de los principales insumos para que el profesor realice su programación de aula.

Ante lo expuesto, se formula la siguiente pregunta:

¿El diseño de un programa de formación continua, logrará optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar?

4.- Conceptualización y Operacionalización de las Variables

Definición conceptual de la variable Formación Continua

Según sostiene Lacarriere (2008) la formación continua es un proceso por el cual los docentes reciben instrucción y educación permanente como parte de su labor. Además, este proceso ayuda a los estudiantes a aprender gracias a las constantes capacitaciones que significan un conjunto de oportunidades de aprendizaje que se relacionan entre sí.

Definición conceptual de la variable Instrumentos de Gestión

De acuerdo al MINEDU (2018) los instrumentos de gestión son herramientas de mejora continua necesarias que ayudan al funcionamiento y operatividad de toda institución. Además, dichos instrumentos brindan estructura, flexibilidad y el control necesario para que los miembros de la comunidad educativa puedan alcanzar los objetivos planteados en un tiempo determinado mejorando así la calidad educativa.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|--------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Programa de formación continua | Educativa | Proceso de actualización de normas curriculares Formación continua docente de acuerdo a la realidad educativa |
| | Pedagógica | Tiempo Recursos Materiales utilizados en la formación |
| | Humana | Motivación Realización personal |
| | Investigativa | Estrategias innovadoras Dominio de temas |

5.- Hipótesis

Si se diseña un programa de formación continua, entonces se logrará optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar.

6.- Objetivos

6.1.- Objetivo General

Proponer un Programa de Formación continua, basada en la Teoría del Desarrollo Organizacional, para optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar Moquegua.

6.2. Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades y capacidades relacionadas en el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica en los docentes y director, de la Institución Educativa Simón Bolívar
- Diseñar el Programa de Formación continua, para optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director
- Proponer orientaciones metodológicas, para mejorar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica.

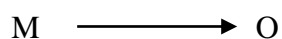
METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de la investigación

El Tipo de Investigación se ubica en el tipo descriptivo propositivo.

Mientras que el diseño de investigación al cual corresponde el presente trabajo, es el descriptivo propositivo, cuyo propósito consiste en la presentación descriptiva de los datos.

Su es quema es el siguiente:

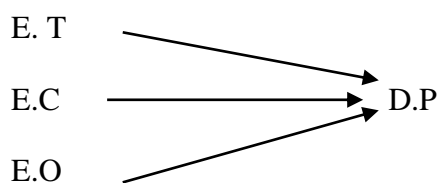


Donde

M = Muestra

O = Encuesta (Observación)

Y es propositivo porque:



Donde:

E. T. Estructura teórica

E.C. Estructura conceptual

E.O. Estructura operacional

D.P. Diseño de la Propuesta

3.4. Población y muestra

a) Población: Tamaño de la población

| INSTITUCIÓN EDUCATIVA | SEXO | | TOTAL |
|--------------------------|---------|---------|-------|
| | HOMBRES | MUJERES | |
| I.E. Simón Bolívar | 10 | 09 | 19 |

Fuente: De la Dirección de la I.E. "Simón Bolívar"

La población de estudio corresponde a los docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar Moquegua.

La plana docente está constituida por 19 profesores, de los cuales 09 son mujeres y 10 son varones.

b) Muestra

La muestra quedó constituida por la misma población.

3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha empleado la encuesta y el cuestionario, ya que constituye una herramienta eficaz, para recolectar y registrar, la información obtenida.

El instrumento estuvo organizado de la siguiente manera: Una primera parte es para registrar la información general del entrevistado, y contiene los siguientes ítems: sexo, edad, especialidad. La parte más importante está determinada por las 23 preguntas que están formuladas para registrar información referente al problema de investigación. La cual sirvió para la formulación de la propuesta. Se organizó una reunión especial con los encuestadores, los cuales estaban debidamente imbuidos de la naturaleza y fines de la investigación.

4.- Análisis y procesamiento estadístico de la información

El plan para el procesamiento de la información se ha elaborado los diferentes cuadros para registrar la información, lo que servirá para elaborar los informes correspondientes.

Para finalizar, se realizó el análisis de Datos, luego se procedió a su estudio, lo que se contrastó con los enfoques y teoría propia de la presente investigación, registrándose la información obtenida en diferentes cuadros, los cuales sirvieron de sustento para plantear la propuesta de la presente investigación.

RESULTADOS

Tabla 1

Edad

| Indicadores | Total | % |
|--------------|-------|------|
| a. Más de 30 | 7 | 36,8 |
| b. Más de 40 | 10 | 52,6 |
| c. Más de 50 | 2 | 10,5 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

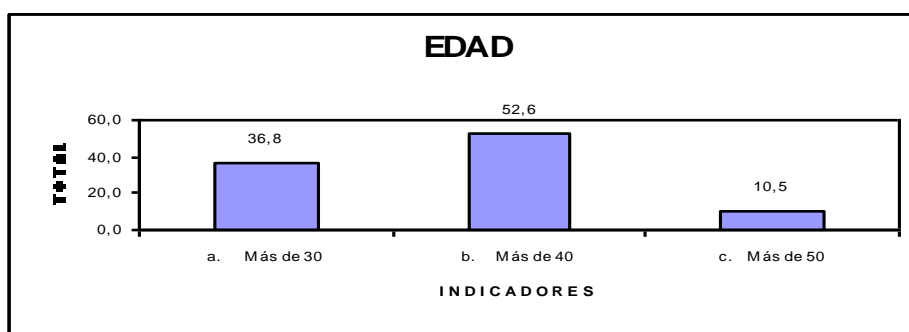


Figura 1: Edad

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En relación a la edad de los encuestados, se observa que siete de los profesores encuestados tienen más de 30 años, que representa el 36,8 %; 10 de los profesores tienen más de 40 años, esto representa el 52,6% y dos profesores tienen más de 50 años, lo que representa el 10,5 %. Ver el cuadro y gráfico N°.1

Conclusión: La mayoría de los profesores encuestados tiene más de 40 años y en menor porcentaje tiene más de 50 años, lo que indica que en la institución educativa hay profesores de amplia experiencia.

Tabla 2*Sexo*

| Indicadores | Total | % |
|--------------------|--------------|------------|
| a. Femenino | 9 | 47,4 |
| b. Masculino | 10 | 52,6 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

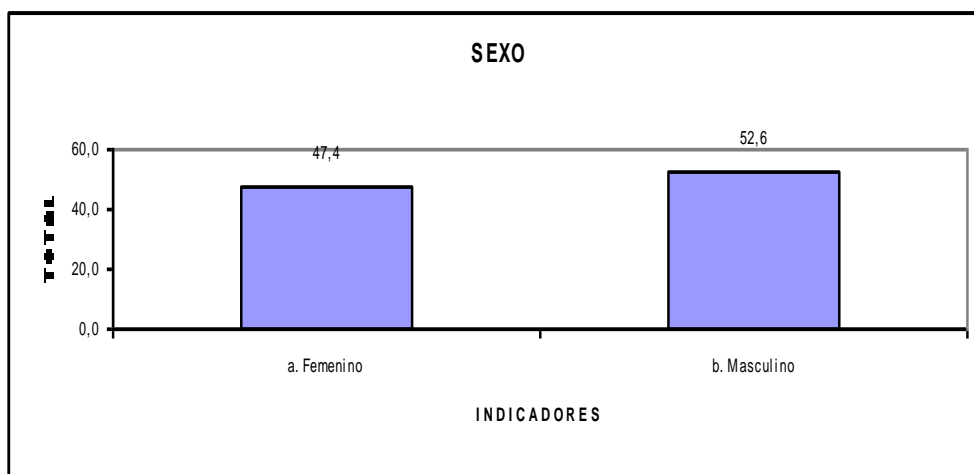


Figura 2: Sexo

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 2, en relación al sexo de los encuestados se obtuvo el siguiente resultado: 9 profesores, es decir el 47,4% son del sexo femenino y 10 de los profesores que representa el 52,6% son del sexo masculino. Ver el cuadro y gráfico N° 2.

Conclusión: La mayoría de los encuestados son de sexo masculino y en menor porcentaje son de sexo femenino.

Tabla 3

¿Cuáles son los instrumentos de gestión pedagógica?

| Indicadores | Total | % |
|-------------------------------------------|-------|------|
| 1.Carpeta pedagógica y registro auxiliar. | 1 | 5,3 |
| 2.PEI, PCIE, UU. DD. | 2 | 10,5 |
| 3.PEI, PCIE, PAT, UU. DD. | 7 | 36,8 |
| 4.Desconoce | 9 | 47,4 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

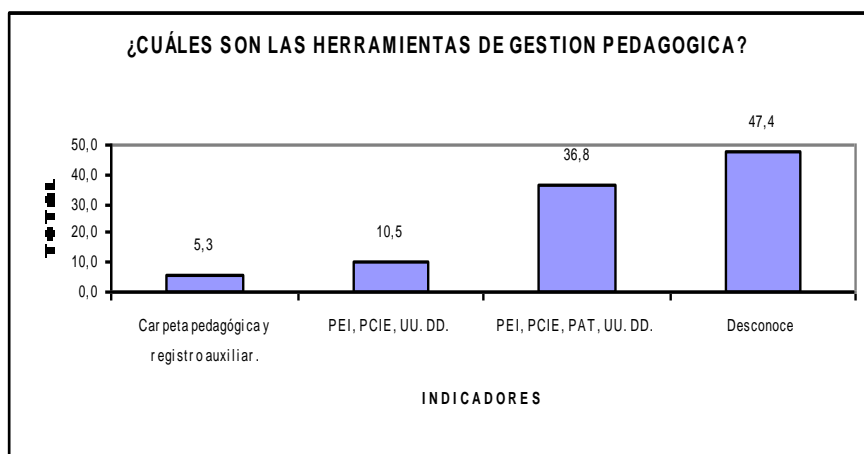


Figura 3: *¿Cuáles son los instrumentos de gestión pedagógica?*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 3 *¿Cuáles son los instrumentos de gestión?*. Se observan que de los 19 profesores encuestados, 9 de ellos, que representa el 47,4 % no conocen los instrumentos de gestión; 7 de ellos, que representa el 36,8 % consideran como los instrumentos de gestión el PEI, PCIE, PAT, UU. DD.; 2 de los profesores encuestados, que representan el 10,5 % solo consideran como los instrumentos de gestión al PEI, PCIE, UU. DD. y un profesor que representa el 5,3% considera como instrumento de gestión el registro auxiliar y la carpeta de programación.

Conclusión: De los 19 profesores encuestados cerca del 50% de ellos no conocen los instrumentos de gestión, mientras que en menor porcentaje usan los instrumentos de gestión. Lo que indica que no hay un punto de partida para la gestión, evidenciándose que no se da respuesta a los intereses y necesidades de los educandos y por ende de la comunidad.

Tabla 4

¿Qué es diversificar?

| Indicadores | Total | % |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------|
| 1. Adecuar de acuerdo a la realidad | 12 | 63,2 |
| 2. Insertar en la programación capacidades que atiendan los intereses y necesidades de los niños. | 4 | 21,1 |
| 3. Convertir en múltiple y diverso lo que era único | 1 | 5,3 |
| 4. Modificar, agregar, mejorar capacidades. | 2 | 10,5 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

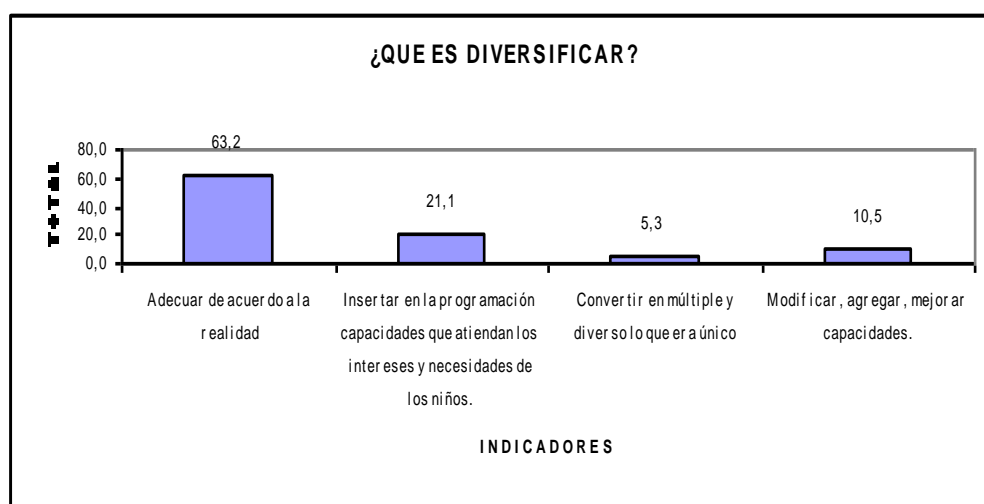


Figura 4: *¿Qué es diversificar?*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 4 ¿Qué es diversificar? se observa que 12 profesores encuestados, que representa el 63,2 % da como respuesta que diversificar es adecuar de acuerdo a la realidad; 4 profesores dieron como respuesta que diversificar es insertar en la programación capacidades que atiendan los intereses y necesidades de los niños; 2 profesores, que representa el 10,5 %, dieron como respuesta que diversificar es modificar, agregar y mejorar capacidades y un profesores, que representa el 5,3, da como respuesta que diversificar es convertir en múltiple y diverso lo que era único.

Conclusión: Un alto porcentaje de los encuestados maneja adecuadamente el término diversificación, mientras en menor porcentaje tiene una ligera idea de los que es diversificación. Lo que indica que no se ha elaborado el Proyecto Curricular de la institución.

Tabla 5

¿Qué se pretende con el proceso de diversificación curricular?

| Indicadores | Total | % |
|-------------------------------------------------------------------|-------|------|
| a. Atender los intereses y necesidades de la comunidad educativa. | 5 | 26,3 |
| b. Obtener el proyecto curricular de la institución educativa. | 0 | 0 |
| c. orientar el trabajo pedagógico a la realidad de la comunidad. | 14 | 73,7 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

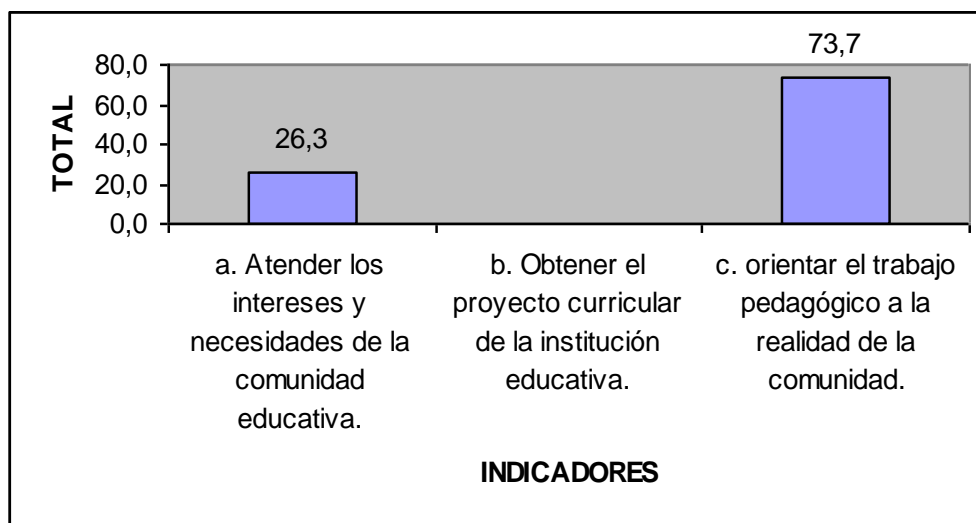


Figura 5: ¿Qué se pretende con el proceso de diversificación curricular?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 5 a la pregunta ¿que se pretende con el proceso de diversificación curricular? . Se observa que 14 profesores, que presenta el 73,7 % considera que con el proceso de diversificación curricular se pretende orientar el trabajo pedagógico a la realidad de la comunidad mientras que 5 profesores que representan el 26,3% considera que con el proceso de diversificación curricular se pretende atender a los intereses y necesidades de la comunidad educativa.

Conclusión: Más del 70% de los encuestados considera que el proceso de diversificación curricular solo orienta el trabajo pedagógico mientras que en menor porcentaje considera que con el proceso de diversificación curricular pretende atender a los intereses y necesidades de la comunidad educativa.

Tabla 6

El punto de partida para la diversificación curricular es:

| Indicadores | Total | % |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| a. Las necesidades e intereses de la institución educativa | 0 | 0,0 |
| b. El diagnóstico de la problemática pedagógica de la institución educativa | 13 | 68,4 |
| c. El análisis del DCN | 6 | 31,6 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

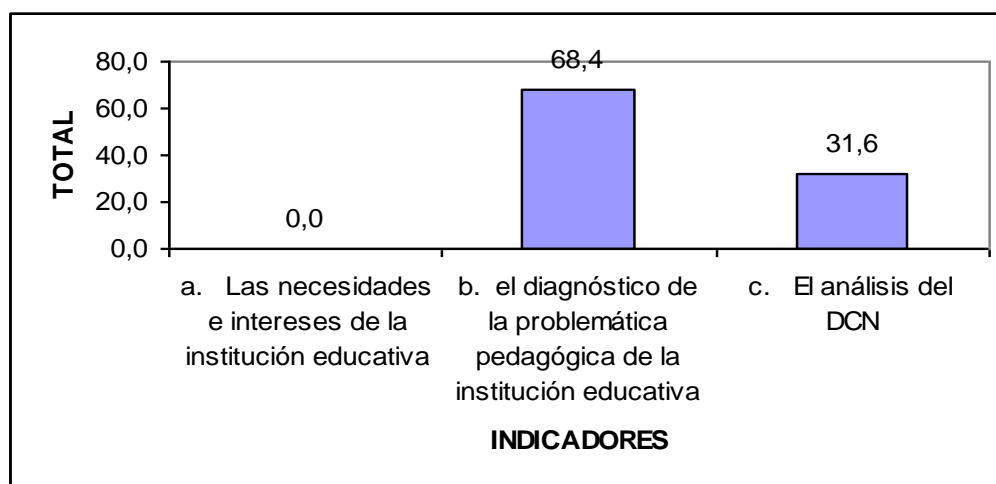


Figura 6: El punto de partida para la diversificación curricular es:

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 6 a la pregunta el punto de partida para la diversificación curricular es: se obtuvo los siguientes resultados, 13 profesores, quienes representan el 68,4%, dieron como respuesta que el punto de partida es el diagnóstico de la problemática pedagógica de la institución educativa; 6 profesores, que representan el 31,6% dieron como respuesta que el punto de partida es el análisis del DCN y ningún profesor dio como respuesta las necesidades e intereses de la institución educativa.

Conclusión: Cerca del 70 % de los encuestados inicia adecuadamente la diversificación curricular, partiendo del diagnóstico de la problemática de la institución educativa, y en menor porcentaje inicia tan solo del análisis del DCN.

Tabla 7

La finalidad de la diversificación es:

| Indicadores | Total | % |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| a. Responder a la problemática de la Institución educativa | 2 | 10,5 |
| b. Responder a las problemática de la comunidad | 2 | 10,5 |
| c. Responder a las características de los estudiantes y del entorno | 15 | 78,9 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: Elaboración propia

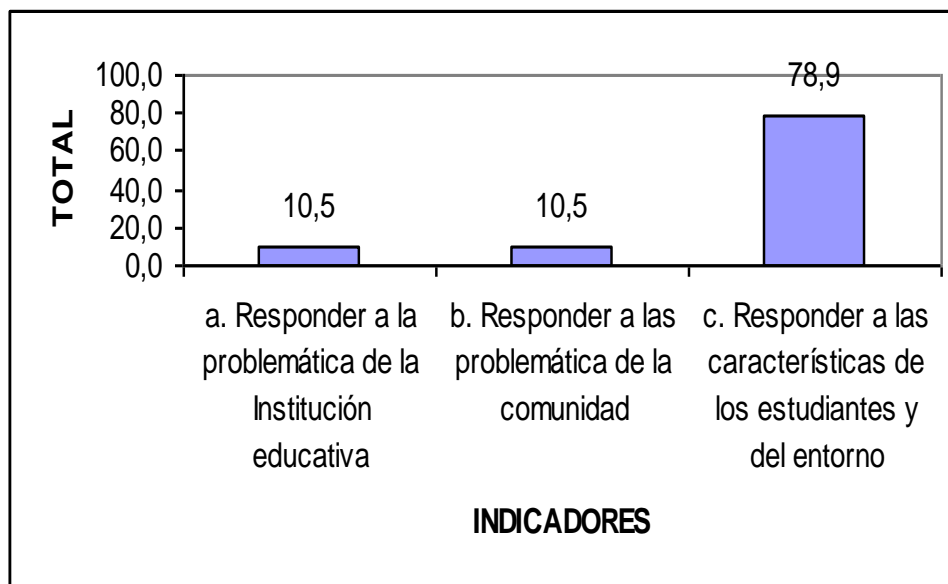


Figura 7: La finalidad de la diversificación es:

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 7 a las pregunta ¿cuál es la finalidad de la diversificación?, se obtuvo los siguientes resultados dos de los profesores que representan el 10,5 % dieron como respuesta que la finalidad de la diversificación es responder a la problemática de la institución educativa; otros dos profesores, que representan el 10,5 %, dieron como respuesta que la finalidad de la diversificación es responder a la problemática de la comunidad y 15 profesores que representan el 78,9% dieron como respuesta que la finalidad de la diversificación es responder a las características de los estudiantes y del entorno social.

Conclusión: Cerca del 80% de los encuestados identifica adecuadamente la finalidad de la diversificación, por lo que deducimos que la mayoría conoce en teoría pero no lo pone en práctica por un inadecuado clima institucional.

Tabla 8

El DCN está sustentado sobre la base de fundamentos que explicitan él:

| Indicadores | Total | % |
|-----------------------------------------------|--------------|------------|
| a. ¿cómo enseñar y aprender? | 0 | 0,0 |
| b. ¿Qué? ¿Para qué? ¿Cómo enseñar y aprender? | 13 | 68,4 |
| c. ¿Qué? ¿Para qué? | 6 | 31,6 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaboración propia

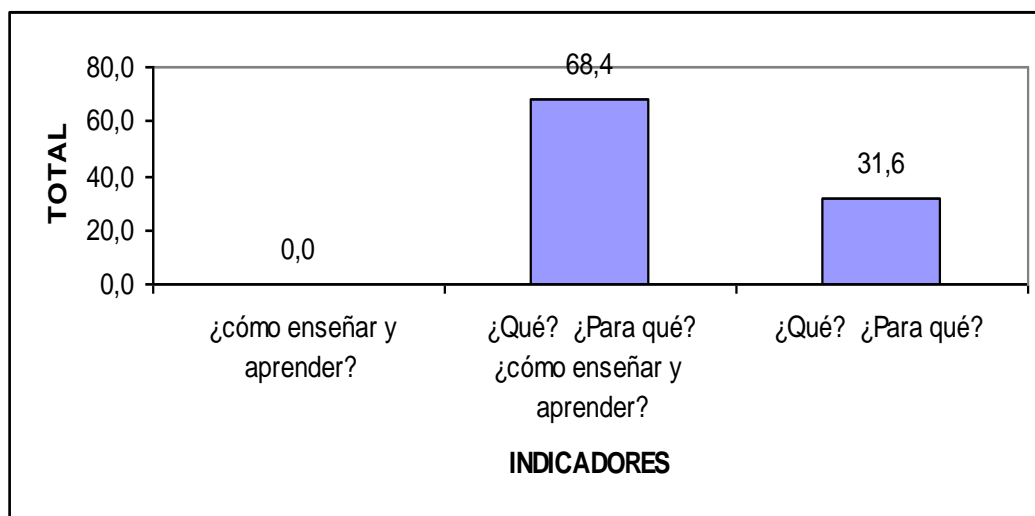


Figura 8: El DCN está sustentado sobre la base de fundamentos que explicitan él

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

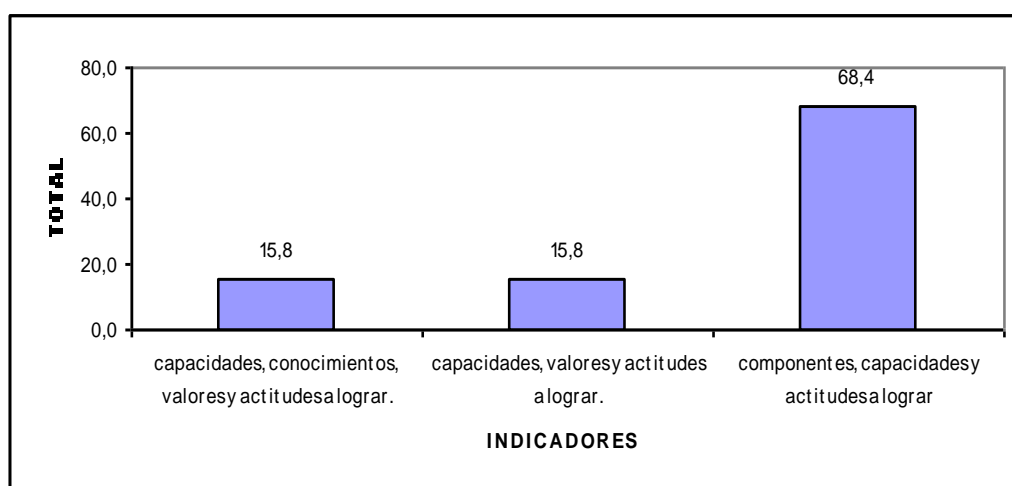
En el cuadro 8 a la pregunta El DCN está sustentado sobre la base de fundamentos que explicitan él: Se obtuvo el siguiente resultado, 13 profesores, que representan el 68,4%, dieron como respuesta *¿Qué? ¿Para qué? ¿Cómo enseñar y aprender?* y 6 profesores que representan el 31,6% dieron como respuesta *¿Qué? y ¿Para qué?*.

Conclusión: Cerca del 70% de los encuestados identifica adecuadamente los fundamentos que sustentan el Diseño curricular nacional, lo que indica que se ha revisado parcialmente este documento educativo.

Tabla 9*El DCN propone*

| Indicadores | Total | % |
|--------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| a. Capacidades, conocimientos, valores y actitudes a lograr. | 3 | 15,8 |
| b. Capacidades, valores y actitudes a lograr. | 3 | 15,8 |
| c. Componentes, capacidades y actitudes a lograr | 13 | 68,4 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

*Figura 9: El DCN propone***ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el cuadro 09 a la pregunta ¿Qué propone el DCN?. Se observa que 13 profesores que representan el 68,4% dieron como respuesta que el DCN propone componentes, capacidades y actitudes a lograr; 3 profesores que representan el 15,8% dieron como respuesta que el DCN propone capacidades, conocimientos, valores y actitudes a lograr y otros tres profesores, que representan también el 15,8% dieron como respuesta capacidades, valores y actitudes a lograr.

Conclusión: La mayoría de los encuestados indica que el DCN propone componentes, capacidades y actitudes a lograr, mientras que en menor porcentaje indica que el DCN propone capacidades, conocimientos, valores y actitudes, siendo este un indicador que no realiza un análisis minucioso al DCN.

Tabla 10

¿Quiénes deben participar en la elaboración del PEI?

| Indicadores | Total | % |
|-------------------------------------------|-------|------|
| a. Director | 0 | 0,0 |
| b. Director – docentes – PP.FF | 5 | 26,3 |
| c. Director – docentes – PP. FF – alumnos | 14 | 73,7 |
| d. Director – docentes | 0 | 0,0 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

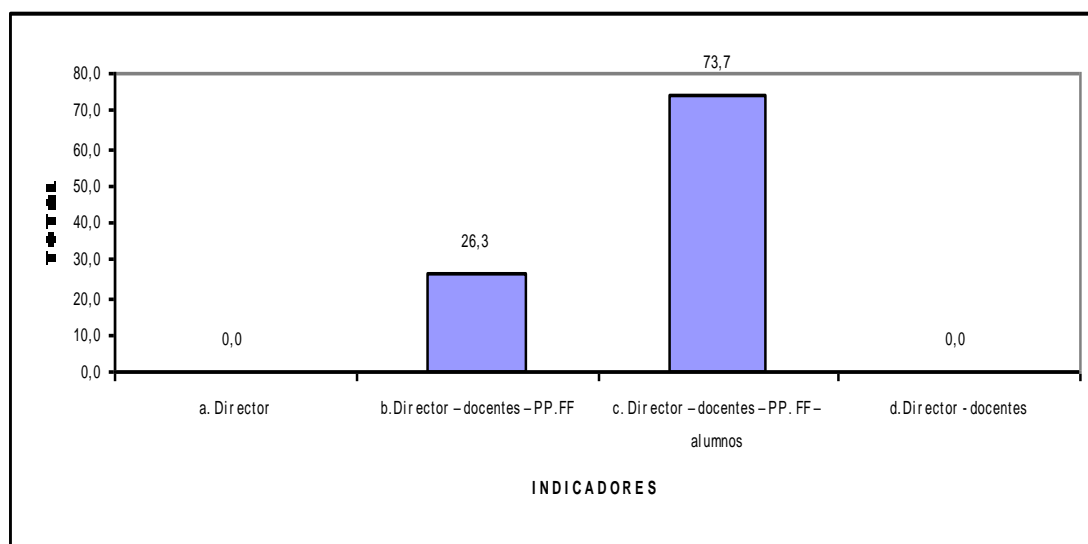


Figura 10: *¿Quiénes deben participar en la elaboración del PEI?*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 10, a la pregunta ¿Quiénes deben participar en la elaboración del PEI? Se obtuvo los siguientes resultados: 14 profesores, que representan el 73,7%, dieron como respuesta que deben participar en la elaboración del PEI el Director, los docentes, los PP. FF y los alumnos; 5 profesores, que representan el 26,3% dieron como respuesta que deben participar el director, los docente y los padres de familia; y ningún profesor dio como respuesta que solo debe participar el director y en otro caso solo el director y profesores.

Conclusión: Cerca del 75% de los encuestados considera que los alumnos y padres de familia deben participar en la construcción Proyecto Educativo Institucional, lo que sería considerado como fortaleza ya que ellos conocen las necesidades e intereses y aportarían con el perfil de ciudadano que requiere su comunidad; y en menor porcentaje la opinión de los alumnos y padres de familia no es considerado en la elaboración de dicho documento.

Tabla 11

¿Cuál es la actitud del director frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica?

| Indicadores | Total | % |
|--------------------|--------------|----------|
| a. activa | 7 | 36,8 |
| b. pasiva | 4 | 21,1 |
| c. indiferente | 8 | 42,1 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

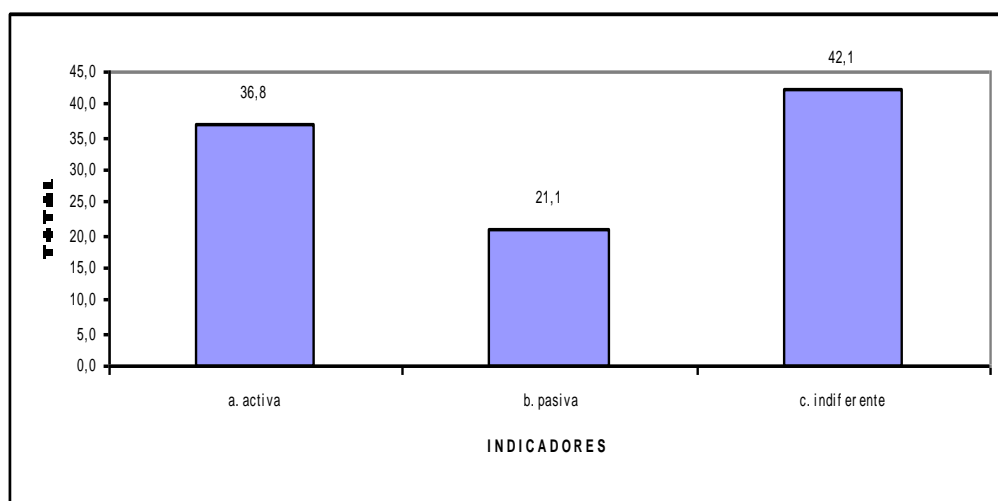


Figura 11: ¿Cuál es la actitud del director frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 11 sobre ¿Cuál es la actitud del director frente a la elaboración de los instrumentos de gestión? Se observa que profesores, que representan el 36,8%, manifiesta que el director mantiene una actitud activa, mientras que 4 profesores, que representa el 21,1% manifiesta que el director mantiene una actitud pasiva y 8 profesores, que representan el 42,1% manifiesta que el director es indiferente a la elaboración de los instrumentos de gestión.

Conclusión: La mayoría de profesores encuestados indica que la actitud del director es indiferente frente a la elaboración de los instrumentos de gestión, lo que indica que es necesario que el director sea un líder, el director de la Institución educativa es quien debe conducir el proceso de construcción de los instrumentos de gestión pedagógica.

Tabla 12

¿Cuál es tu actitud frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica?

| Indicadores | Total | % |
|--------------------|--------------|----------|
| a. activa | 10 | 52,6 |
| b. pasiva | 6 | 31,6 |
| c. indiferente | 3 | 15,8 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

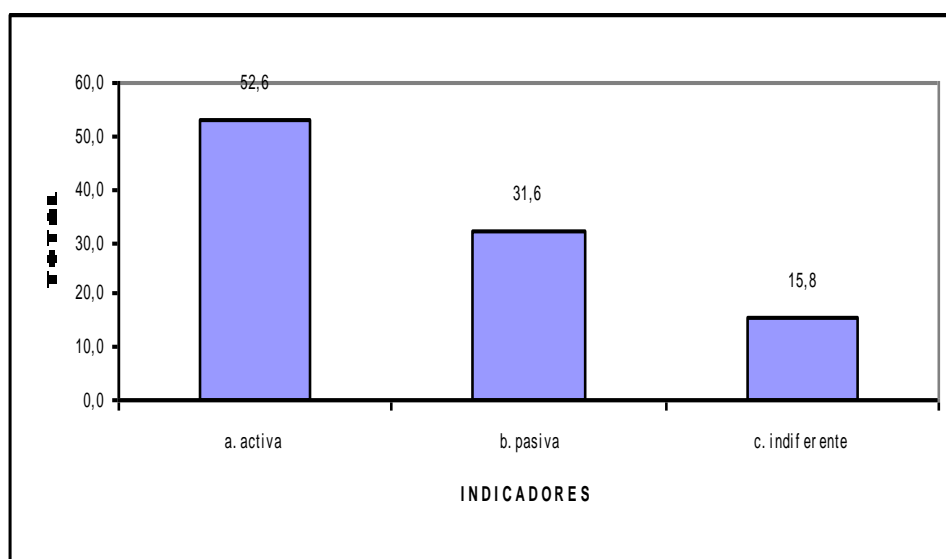


Figura 12: ¿Cuál es tu actitud frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 12 ¿Cuál es tu actitud frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica? Se obtuvo que 10 profesores, que representan el 52.6% mantiene una actitud activa frente a la elaboración de los instrumentos de gestión a, 6 de profesores, que representan el 31,6% mantiene una actitud pasiva frente a la elaboración de los instrumentos de gestión y 3 profesores, que representan el 15,8% mantiene una actitud indiferente frente a la elaboración de los instrumentos de gestión.

Conclusión: La mayoría de profesores encuestados indica que su actitud frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica es activa, lo que no es evidenciado ya que el PCIE no está de acuerdo a su contexto tal como se muestra en el cuadro.

Tabla 13

El PCIE esta de acuerdo a tu realidad

| Indicadores | Total | % |
|-------------|-------|------|
| a. Si | 8 | 42,1 |
| b. No | 11 | 57,9 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

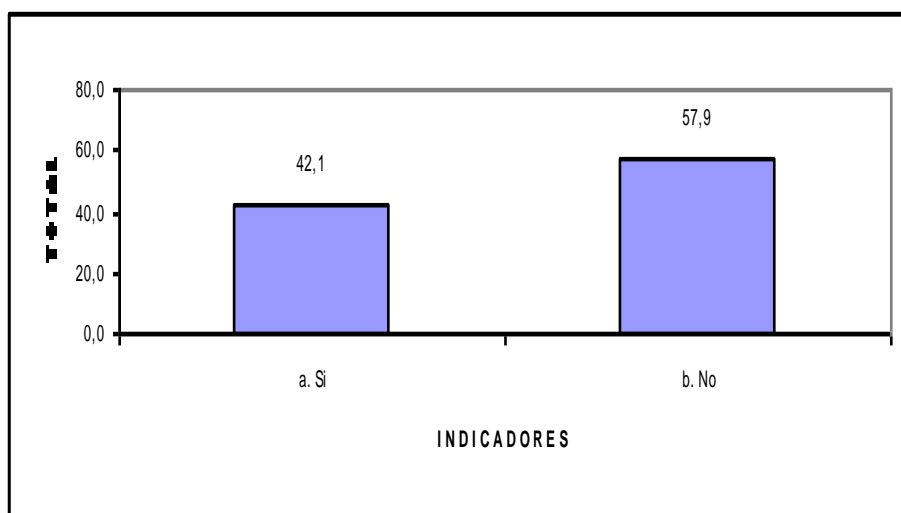


Figura 13: El PCIE esta de acuerdo a tu realidad

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 13, a la pregunta ¿El PCIE esta de acuerdo a tu realidad? Se obtuvo el siguiente resultado, 8 profesores, que representa el 42,1% indica que el PCIE está de acuerdo con la realidad de la institución mientras que 11 profesores, que representa el 57,9% indica que el PCIE no esta de acuerdo a la realidad, este grupo mayoritario manifiesta que el PCIE es una copia de otras instituciones, por ende difiere a nuestra realidad.

Conclusión: Cerca del 60% de los encuestados indica que el PCIE no corresponde a la realidad de la institución educativa, ya que es copia fiel de otras instituciones educativas.

Tabla 14

¿Cada cuánto tiempo actualiza el PCIE?

| Indicadores | Total | % |
|--------------------|--------------|----------|
| a. anualmente | 11 | 57,9 |
| b. semestralmente | 0 | 0,0 |
| c. permanentemente | 1 | 5,3 |
| d. no lo hace | 7 | 36,8 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

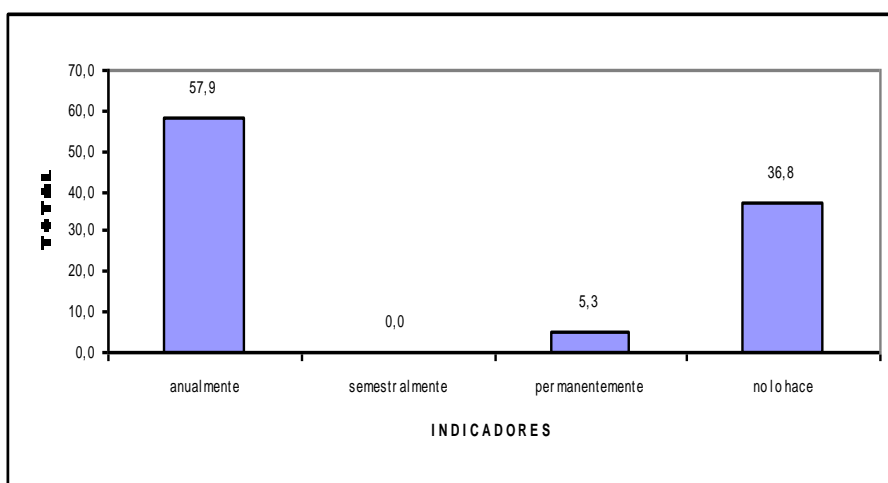


Figura 14: ¿Cada cuánto tiempo actualiza el PCIE?

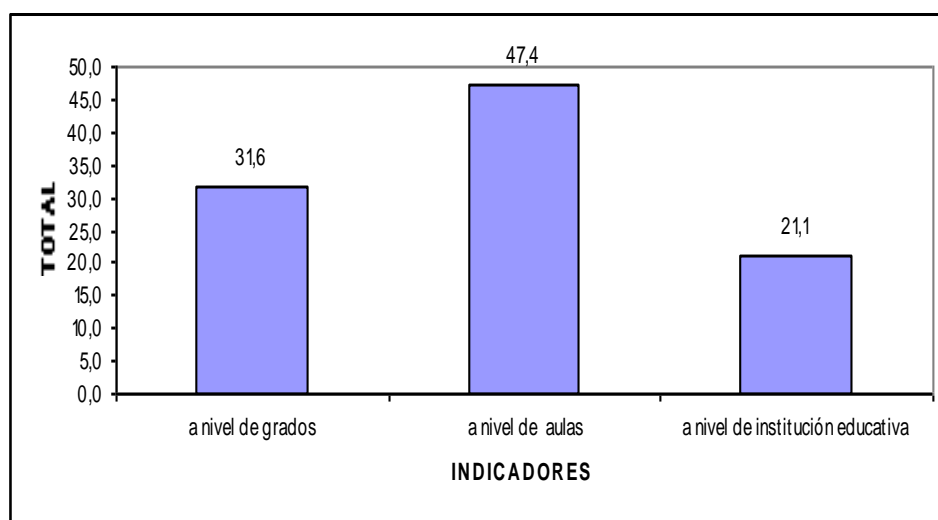
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

14° Pregunta: Cada cuanto tiempo actualiza el PCIE, Se obtuvo el siguiente resultado 11 profesores, que representa el 57,9% indica que el PCIE lo actualiza anualmente; 1 profesor, que representa el 5,3% indica que el PCIE lo actualiza permanentemente mientras que 7 profesores, que representa el 36,8% indica que no realiza reajustes en el PCIE.

Conclusión: Más del 50% de los profesores encuestados realiza un reajuste, una actualización de PCIE de forma anual.

Tabla 15*El PCIE es elaborado a nivel de:*

| Indicadores | Total | % |
|-------------------------------------|--------------|------------|
| a. a nivel de grados | 6 | 31,6 |
| b. a nivel de aulas | 9 | 47,4 |
| c. a nivel de institución educativa | 4 | 21,1 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador*Figura 15: El PCIE es elaborado a nivel de:***ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

En el cuadro 15 El PCIE es elaborado por grados. Se observa que el PCIE es elaborado a nivel de aulas en un 47,4%, es decir 9 profesores lo realizan; el 31,6% lo realiza a nivel de grado, es decir 6 profesores y el 21,1% manifiesta que lo hace a nivel de institución educativa, es decir 4 profesores.

Conclusión: La mayoría de profesores elaboran el PCIE a nivel de aulas, lo que evidencia que no hay un trabajo en equipo, por el contrario un individualismo. El PCIE es un instrumento de gestión que debe ser elaborado por el equipo de docentes partiendo de un proceso de reflexión y análisis en torno a la estructura curricular y del diagnóstico de su contexto. Con este resultado se afirma que no hay un trabajo coherente con la realidad de la comunidad.

Tabla 16

Para la programación anual es necesario tener en cuenta:

| Indicadores | Total | % |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|
| a. PCIE, calendario comunal, actividades de la institución educativa | 6 | 31,6 |
| b. PEI, PCIE, actividades de la institución educativa | 0 | 0,0 |
| c. PEI, PCIE, calendario comunal, actividades de la institución educativa | 13 | 68,4 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

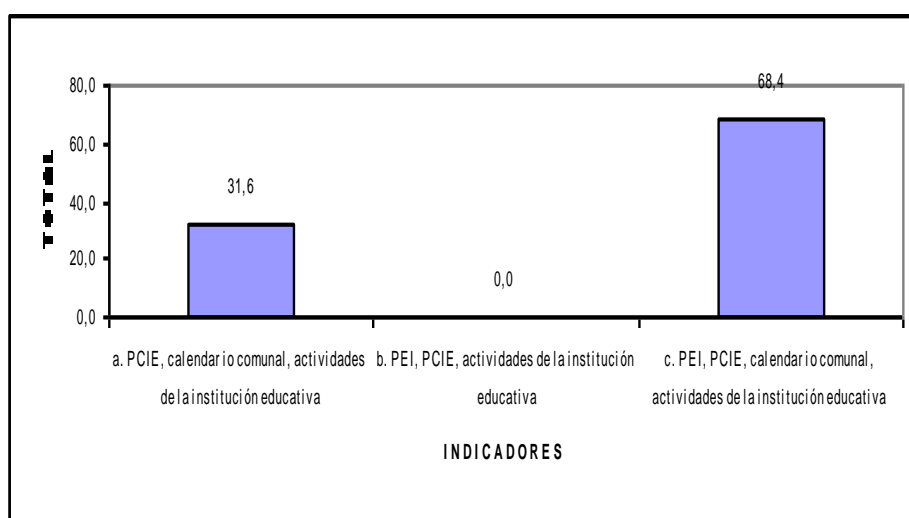


Figura 16: Para la programación anual es necesario tener en cuenta:

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 16, a la pregunta ¿Para la programación anual es necesario tener en cuenta?. Se obtuvo el siguiente resultado, 13 profesores que representan el 68,4% indica que es necesario contar con el PEI, PCIE, calendario comunal, actividades de la institución educativa mientras que 6 profesores, que representan el 31.6% indica que es necesario contar con el PCIE, calendario comunal, actividades de la institución educativa.

Conclusión: Cerca del 70% de los encuestados indica de forma correcta que para la programación anual es necesario contar con el PEI, el PCIE, el calendario comunal así mismo considerar las actividades de la institución educativa.

Tabla 17

El PAT es elaborado

| Indicadores | Total | % |
|-------------------------------------|--------------|------------|
| a. a nivel de grados | 2 | 10,5 |
| b. a nivel de aulas | 6 | 31,6 |
| c. a nivel de institución educativa | 11 | 57,9 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

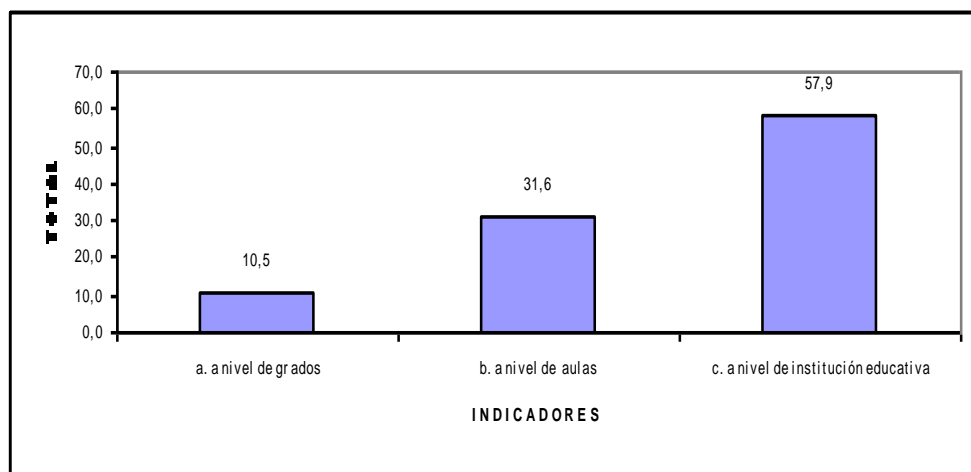


Figura 17: El PAT es elaborado

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 17, a la pregunta ¿el PAT es elaborado a ...? Se obtuvo que 11 profesores, que representan el 57,9% manifiesta que es elaborado a nivel de la institución educativa, 6 profesores, que representan el 31,6%, indica que es elaborado a nivel de aulas, mientras que 2 profesores, que representan el 10,5 indica que es elaborado a nivel de grado.

Conclusión: La mayoría de profesores indica que el PAT es elaborado a nivel de institución educativa, este documento es de suma importancia ya que en este se encuentran el perfil de niño que quiero formar y los logros que debo alcanzar.

Tabla 18

Participa en la elaboración del reglamento interno de la Institución Educativa

| Indicadores | Total | % |
|--------------------|--------------|----------|
| a. Siempre | 1 | 5,3 |
| b. A veces | 12 | 63,2 |
| c. No participa | 6 | 31,6 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

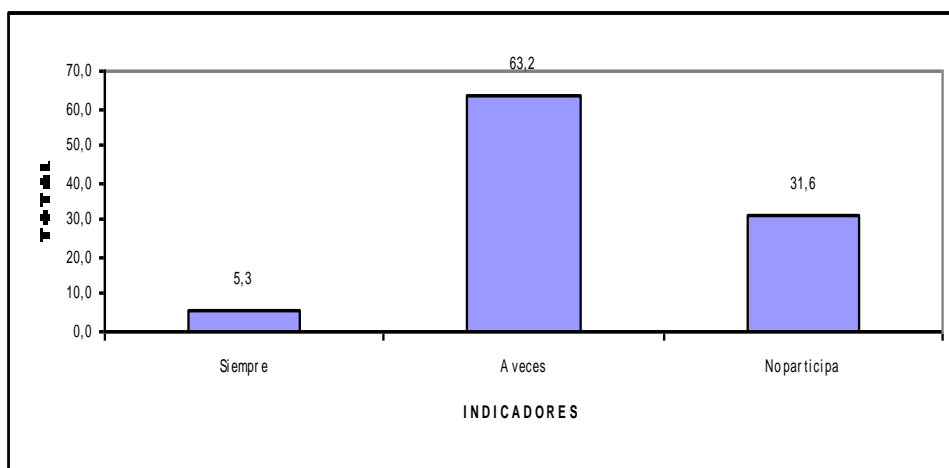


Figura 18: Participa en la elaboración del reglamento interno de la Institución Educativa

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 18 a la pregunta ¿Participa en la elaboración del reglamento interno de la Institución Educativa? 12 Profesores, que representan el 63,2%, manifiestan que a veces participa en la elaboración del reglamento interno de la institución educativa; 6 profesores, que representan el 31,6%, manifiestan que no participa en la elaboración del reglamento interno de la institución educativa y un profesor, que representan el 5,3%, manifiesta que siempre participa en la elaboración del reglamento interno de la institución educativa.

Conclusión: Cerca del 63 % de docentes encuestados manifiesta un desinterés en la elaboración del reglamento interno de la institución educativa.

Tabla 19

Da a conocer a los PP.FF el reglamento interno

| Indicadores | Total | % |
|--------------------|--------------|----------|
| a. Siempre | 9 | 47,4 |
| b. a veces | 8 | 42,1 |
| c. no da a conocer | 2 | 10,5 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

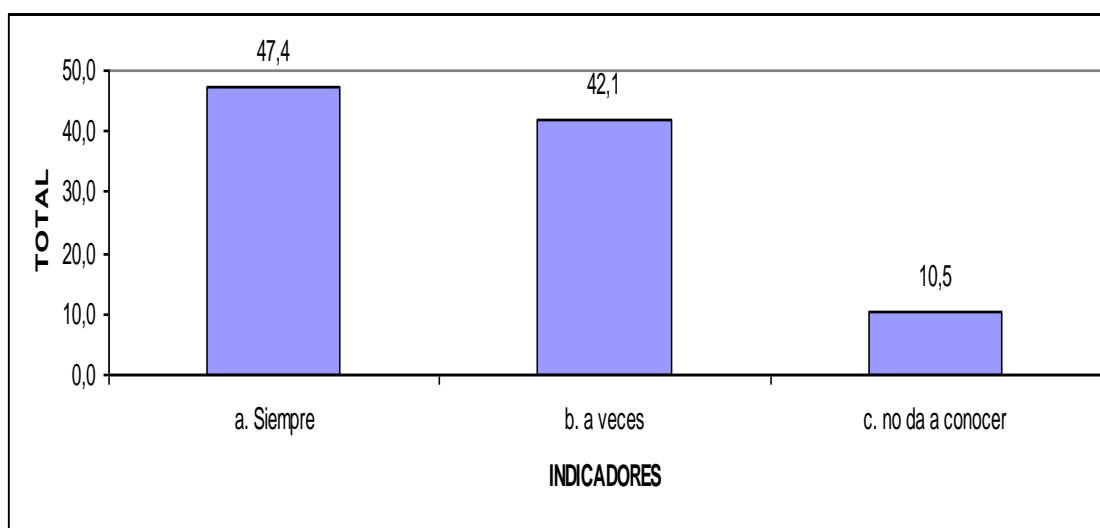


Figura 19: Da a conocer a los PP.FF el reglamento interno

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 19 a la pregunta ¿Da a conocer a los PP.FF el reglamento interno? Se conoce que 9 profesores, que representan el 47,4%, manifiestan que siempre da a conocer el reglamento interno de la institución educativa a los padres

de familia; 8 profesores, que representan el 42,1%, manifiestan que a veces da a conocer a los padres de familia el reglamento interno de la institución educativa y 2 de los profesores, que representan el 10,5%, manifiestan que no da a conocer el reglamento interno de la institución educativa a los padres de familia.

Conclusión: La mayoría de profesores indica que siempre da a conocer el contenido del reglamento interno a los padres de familia y en menor porcentaje indica que no lo da a conocer.

Tabla 20

Explica el significado de: PEI, PCIE, PAT, UU.DD

| Indicadores | Total | % |
|---------------|-------|------|
| a. Explica | 15 | 78,9 |
| b. No explica | 4 | 21,1 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

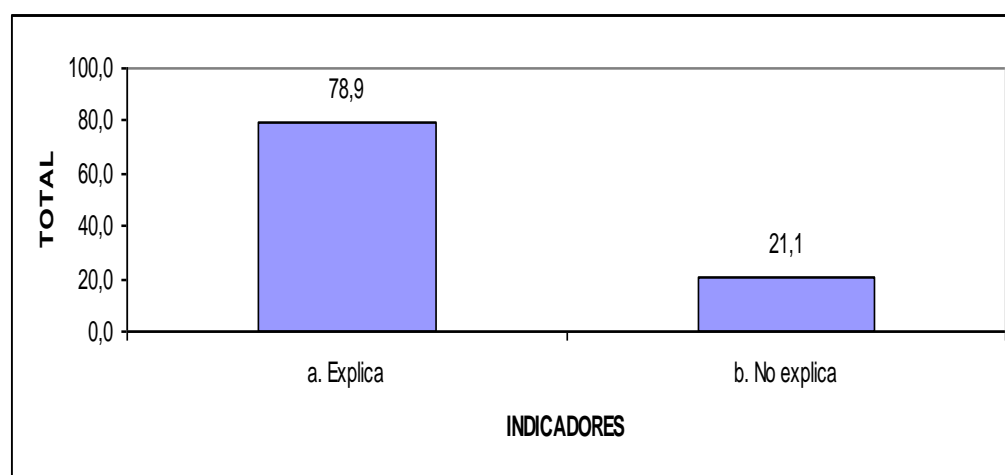


Figura 20: *Explica el significado de: PEI, PCIE, PAT, UU.DD*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 20 a la pregunta ¿Explica el significado de: PEI, PCIE, PAT, UU.DD?. Se obtuvo que 15 de los profesores, que representan el 78,9%, conoce el significado de las siglas anteriores mientras que 4 de los profesores, que representan el 21, no supo dar el significado correcto a las siglas anteriores.

Conclusión: Cerca del 80% de los encuestados maneja adecuadamente las siglas de PEI, PCIE, PAT, UU.DD, lo que indica que hay una actualización permanente pero no hay una preocupación e identificación con la Institución Educativa para la elaboración de los instrumentos de gestión.

Tabla 21

Participaría en un programa de formación continua para mejorar la gestión pedagógica en la Institución educativa

| Indicadores | Total | % |
|-------------|-------|------|
| a. Si | 15 | 78,9 |
| b. No | 4 | 21,1 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

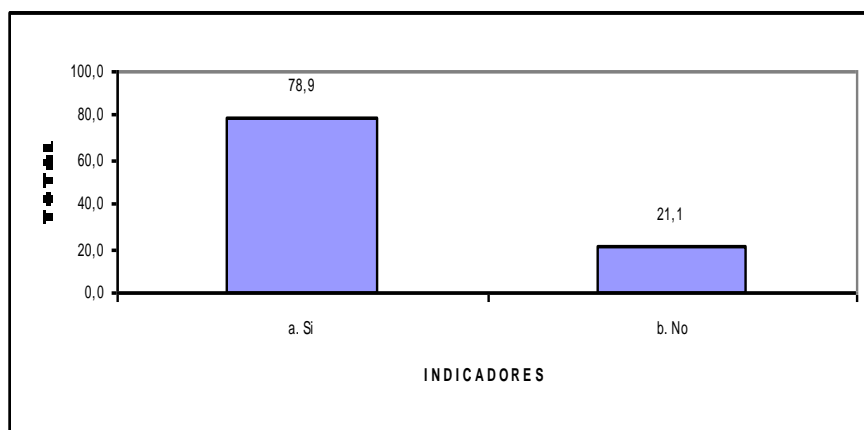


Figura 21: Participaría en un programa de formación continua para mejorar la gestión pedagógica en la Institución educativa

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 21, Participaría en un programa de formación continua para mejorar la gestión pedagógica en la Institución educativa. Se obtuvo como resultado que el 78,9% de los profesores, es decir 15, si participaría en un programa de formación continúa mientras que el 21,1 % no participaría.

Conclusión: Cerca del 80% de los encuestados manifiesta su interés por participar en un programa de formación continua, manifestándose un compromiso para mejorar la calidad educativa.

Tabla 22

¿Qué tema propondría?

| Indicadores | Total | % |
|-----------------------------------------|-------|------|
| a. Clima institucional | 4 | 21,1 |
| b. Elaboración de documentos de gestión | 4 | 21,1 |
| c. Estrategias de aprendizaje | 9 | 47,4 |
| d. Evaluación | 2 | 10,5 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

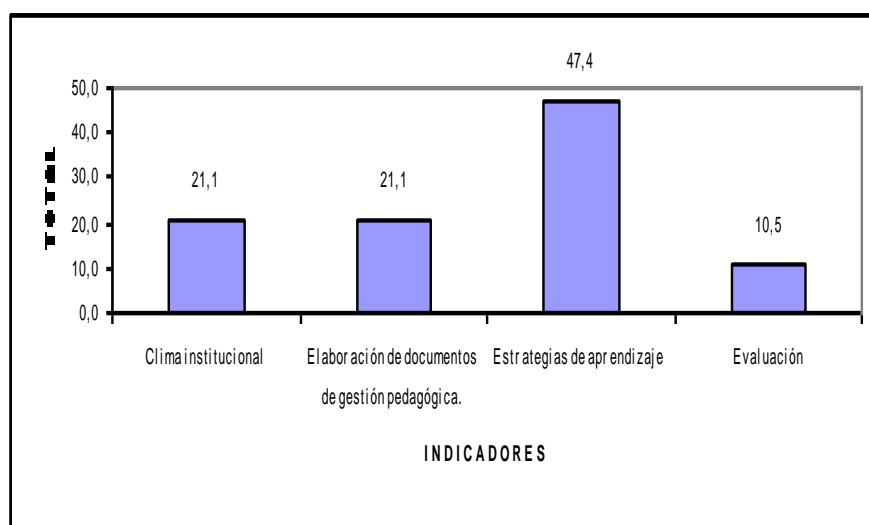


Figura 22: *¿Qué tema propondría?*

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 22, a la pregunta ¿Qué tema propondría en el programa de formación continua? Se obtuvo como resultado que 9 de los profesores, que representan el 47,4%, manifiestan que el tema a desarrollar sería estrategias de aprendizajes para las áreas de comunicación integral y lógico matemático; 4 profesores, que representan el 21,1%, indica que el tema a desarrollarse sería de clima institucional; en igual cantidad, 4 profesores indican que el tema a desarrollarse sería elaboración de documentos de gestión y 2 profesores, que representan el 10,5%, manifiestan que el tema a desarrollarse sería de evaluación.

Conclusión: Este fue una pregunta abierta, donde los encuestados indicaron los temas de mayor interés, siendo este estrategias de aprendizaje en el área de lógico matemático y comunicación integral. Otro tema de interés es la elaboración de los instrumentos de gestión.

Tabla 23

¿Cómo se desarrollaría el programa de formación continua?

| Indicadores | Total | % |
|------------------------|--------------|----------|
| a. Mediante proyectos | 2 | 10,5 |
| b. Talleres | 15 | 78,0 |
| c. En horas de tutoría | 2 | 10,5 |
| Total | 19 | 100 |

Fuente: elaborado por el investigador

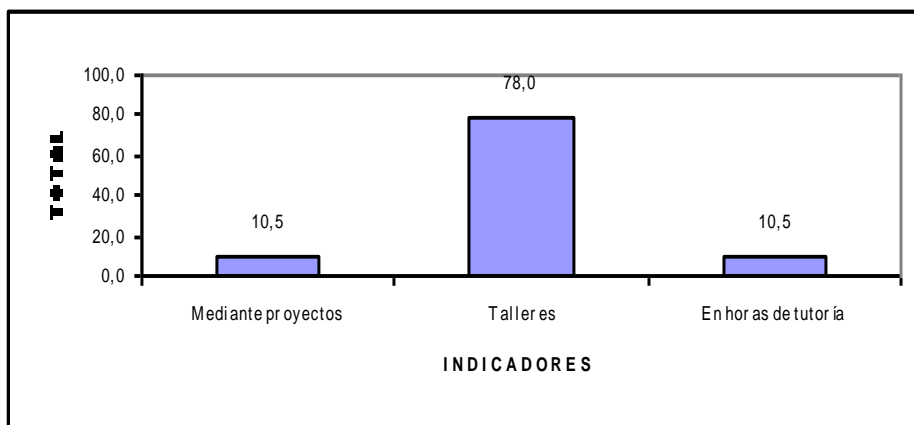


Figura 23: ¿Cómo se desarrollaría el programa de formación continua?

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el cuadro 23 ¿Cómo se desarrollaría el programa de formación continua? Un alto porcentaje, en un 78% indica que se desarrollaría mediante talleres (15 profesores), en un 10,5% manifiesta que se desarrollaría mediante proyecto y en igual porcentaje en horas de tutoría (dos profesores).

Conclusión: La mayoría de profesores encuestados se encuentra interesado en seguir este programa de formación continua siendo su alcance a través de talleres.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo planteado en la presente investigación se puede señalar que la formación continua de los docentes y sus diversas capacitaciones optimiza de gran manera el manejo de los instrumentos de gestión de la institución educativa.

Para refrendar estas afirmaciones, a continuación, se analizan y se discuten los resultados encontrados con algunos de los trabajos previos.

Observando el cuadro 3 se obtiene que, de los 19 profesores encuestados, 9 de ellos, que representa el 47,4 % no conocen los instrumentos de gestión; 7 de ellos, que representa el 36,8 % consideran como los instrumentos de gestión el PEI, PCIE, PAT, UU. DD.; 2 de los profesores encuestados, que representan el 10,5 % solo consideran como los instrumentos de gestión al PEI, PCIE, UU. DD. y un profesor que representa el 5,3% considera como instrumento de gestión el registro auxiliar y la carpeta de programación. Es decir, la mayoría de los docentes encuestados no conoce sus instrumentos de gestión. Estos resultados no se relacionan con el estudio de Álvarez (2018) quien encontró que el 95% ellos encuestados tiene un nivel alto de confianza con los instrumentos de gestión pedagógica de la institución. La conclusión menciona que el proyecto educativo institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente, y por ende, mejora la calidad académica en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre, del distrito de San Sebastián, Cusco.

En la tabla 12, se obtuvo que 10 profesores, que representan el 52.6%, mantiene una actitud activa frente a la elaboración de los instrumentos de gestión a, 6 de profesores, que representan el 31,6% mantiene una actitud pasiva frente a la elaboración de los instrumentos de gestión y 3 profesores, que representan el 15,8% mantiene una actitud indiferente frente a la elaboración de los instrumentos de gestión. Estos resultados no guardan relación con el trabajo de Litano (2019) quien en sus conclusiones sostuvo que no existe asociación entre los docentes, poca comunicación e interacción. Tampoco existe el intercambio de opiniones ni comparten sus inquietudes. Finalmente, recomienda que se debe de implementar una propuesta de gestión pedagógica e institucional con la finalidad de cumplir los

objetivos y hacer que la institución avance.

En la tabla 21, se obtuvo como resultado que el 78,9% de los profesores sí participaría en un programa de formación continua, mientras que el 21,1 % no participaría. Es decir, cerca del 80% de los encuestados manifiesta su interés por participar en un programa de formación continua, manifestándose un compromiso para mejorar la calidad educativa. Estos resultados tienen relación con el estudio de Ronquillo (2018) quien en sus resultados afirmó que los docentes encuestados sostuvieron que los programas de capacitación brindados por el Ministerio de Educación son aceptables. Sin embargo, existen problemas en el campo de la microplanificación, por la cual solicitan que existan más capacitaciones en este tema para poder mejorar las habilidades y destrezas de los docentes, y brindar así una enseñanza de calidad a todos los estudiantes. También tiene relación con el trabajo de Fonseca, Navarro y Guerra (2017) quien en sus conclusiones propone un nuevo y mejor modelo de formación continua basado en las competencias actuales que permitan una mejor evaluación y fortificar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

- Se concluye que el PEI es un instrumento de suma importancia para toda institución, puesto que ayuda a articular todo el trabajo pedagógico, administrativo e institucional.
- Se concluye que el PEI necesita de la participación de todos los actores de la comunidad educativa.
- Se concluye que el proyecto curricular está elaborado por los docentes gracias a un proceso de reflexión y análisis del diseño curricular básico y al PEI.
- Se concluye que los instrumentos de gestión pedagógica de la institución educativa Simón Bolívar, principalmente el PEI, el PCIE no corresponden al contexto de la institución, debido a la indiferencia de los docentes y director en la elaboración de dichas instrumentos de gestión.
- Se concluye que casi del total de docentes encuestados manifiesta que participaría en un programa de formación continua para mejorar la gestión pedagógica en la institución educativa, priorizando temas como: la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica y estrategias de aprendizaje.
- Se concluye que mediante la aplicación del programa de formación continua se logrará elaborar los instrumentos de gestión pedagógica, con los cuales se podrá dar respuesta a los intereses, necesidades y demandas de los alumnos y por ende de la comunidad.

RECOMENDACIONES

- Participar en la elaboración y posterior ejecución de los instrumentos de gestión pedagógica como: PEI, PCCIE y PAT, partiendo del diagnóstico de la comunidad y de la reflexión del rol de un docente transformador.
- Involucrar a los padres de familia y alumnos en la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica, ya que con sus aportes podremos conocer los intereses y necesidades de la comunidad.
- Realizar un análisis de la Teoría del Desarrollo organizacional en el programa de formación continua ya que considera que toda organización tiene capacidad de dar respuesta a los cambios que se dan en el contexto y que todo cambio comienza con el cambio individual.
- Sensibilizar a los integrantes de la comunidad educativa: director, docentes, alumnos, padres de familia, personal administrativo para una participación activa y consciente en el rol que cumplen dentro de Institución educativa, partiendo de una identidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegría, A. (2016) *Formación continua y práctica educativa en dos institutos de telesecundaria del área metropolitana de Guatemala*. Universidad San Carlos de Guatemala.
- Alvarado, O. (1999) *Gestión educativa*. Lima: Editorial San Marcos.
- Arias, C. y Poma, G. (2013) . *Capacitación docente y la gestión pedagógica en las instituciones educativas particulares del nivel primaria en la zona rural centro del distrito de San Vicente de Cañete*. Universidad San Luis Gonzaga. Perú
- Astudillo, E. (2011). *Proyecto educativo institucional y gestión escolar en las escuelas de primaria de Santiago de Chile (tesis de postgrado)*. Universidad de Chile, Chile. Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica (6.ª edición)*. Lima: San b Marcos.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades, ciencias sociales (segunda ed.)*. México: Pearson Educación.
- Bravo, A. (2015). *Los Instrumentos de Gestión Educativa en la calidad de servicio de la Institución Educativa N° 55005 Divino Maestro, Andahuaylas – Apurímac*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú. recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1029>
- Farro, F. (2004). *Gerencia de Centros Educativos hacia la calidad educativa*. Lima Perú: Centro de proyección.
- Fonseca, C., Navarro, N. y Guerra, O. (2017) *Modelo de Formación Continua Pedagógica para los docentes de la Universidad Metropolitana del Ecuador*. UME. Ecuador.
- Fuentes (2009). *La gestión escolar y la calidad de la educación secundaria. La educación secundaria frente a nuevos retos de calidad*. México: Universidad Pedagógica Nacional. Tesis de Maestría.

- Glazman, R. (2005). *Las caras de la evaluación educativa*. México
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5.ª ed.). México D.F.: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Lacarriere, J. (2008) *La formación docente como factor de mejora escolar*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Malpica, C. (1985). *Supervisión y planificación del desarrollo educativo*. Lima-Perú: Ministerio de Educación.
- Mena (2012). *Gestión pedagógica de la directora del Colegio “Mi Redentor” del distrito V del municipio de Managua, departamento de Managua, durante el Segundo Semestre del año 2012*. Nicaragua. Tesis de Maestría.
- Menigno (2009) *Gestión pedagógica de instituciones educativas*. México: Astra Ediciones. Ministerio de Educación (2009). *Diseño Curricular Nacional*. Lima Perú.
- Quintar, E (2002). *Planificación docente*, (5ª ed) volumen 7. España. Ríos (2007) *Nuevas propuestas de la gestión educativa*. México: SEP .Biblioteca para la actualización del maestro.
- Rendón (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. Programa escuelas de calidad. México: Secretaría de Educación Pública.
- Rizo (2005) *Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC)*.
- Rojas, A. (2012). *La capacitación en directores en instrumentos de gestión de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la región metropolitana*. (Tesis para optar al grado de Magíster, Universidad de Chile)
- Ronquillo, N. (2018) *La formación continua de los docentes del área de matemática (bachillerato) en la Unidad Educativa Saquisilí*. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

- Trahtemberg, L. (2003). El nuevo rol de los directores del siglo XXI. El Tiempo (Piura), La Industria (Trujillo y Chiclayo), Correo (Tacna y Huancayo), Arequipa al Día, 20 de abril.
- Torres, A. (2007). La propuesta de gestión del Proyecto Educativo Institucional en la administración del centro educativo 3070 María de Los Ángeles del distrito de Puente Piedra. Tesis, Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima
- Vega, M. (2018) Liderazgo directivo y desempeño del docente en la Institución Educativa Pública José Abelardo Quiñones Gonzales”. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19599/vega_cm.pdf?sequence=1
- Venno. R. (2002) Planificación estratégica de Instituciones educativas. Madrid: Pirámide. Velásquez, H (2002) Gestión Empresarial y Pedagógica. Quito. – Ecuador: AbyaYala.
- Villagómez, R. (2015). Instrumentos de Gestión Educativa y el aprendizaje significativo de los estudiantes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, UGEL 06. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán. y Valle, Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1009/TM%20ADGp%20V663%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

**UNIVERSIDAD “SAN PEDRO” DE CHIMBOTE
ESCUELA DE POST GRADO
FACULTAD DE EDUCACIÓN HUMANIDADES**

ANEXO N° 1

ENCUESTA

Estimado colega, con la presente encuesta se busca investigar sobre el uso de los instrumentos de gestión pedagógica en nuestra institución educativa. Por lo que agradeceré se sirva dar respuesta a la presente encuesta.

I. Datos generales

1. Sexo a. Femenino () b. Masculino ()
2. Edad:

II. Instrumentos de gestión pedagógica

3. Mencione los instrumentos de gestión pedagógica
.....
.....
4. ¿Qué es diversificar?
.....
.....
5. ¿Qué se pretende con el proceso de diversificación curricular?
 - a. Atender los intereses y necesidades de la comunidad educativa
 - b. Obtener el proyecto curricular de la institución educativa
 - c. orientar el trabajo pedagógico a la realidad de la comunidad
6. El punto de partida para la diversificación curricular es:
 - a. Las necesidades e intereses de la institución educativa
 - b. el diagnóstico de la problemática pedagógica de la institución educativa
 - c. El análisis del DCN
7. La finalidad de la diversificación es:
 - a. Responder a la problemática de la Institución educativa

- b. Responder a las problemática de la comunidad
 - c. Responder a las características de los estudiantes y del entorno
8. El DCN esta sustentado sobre la base de fundamentos que explicitan el:
- a. ¿cómo enseñar y aprender?
 - b. ¿Qué? ¿Para qué? ¿cómo enseñar y aprender?
 - c. ¿Qué? ¿Para qué?
09. El DCN propone
- a. capacidades, conocimientos, valores y actitudes a lograr.
 - b. capacidades, valores y actitudes a lograr.
 - c. componentes, capacidades y actitudes a lograr
10. ¿Quiénes deben participar en la elaboración del PEI?
- a. Director
 - b. Director – docentes – PP.FF
 - c. Director – docentes – PP. FF – alumnos
 - d. Director – docentes
11. ¿Cuál es la actitud del director frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica?
- a. activa
 - b. pasiva
 - c. indiferente
12. ¿Cuál es tu actitud frente a la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica?
- a. activa
 - b. pasiva
 - c. indiferente
13. El PCIE esta de acuerdo a tu realidad
- a. Si
 - b. No
14. Cada cuanto tiempo actualiza el PCIE
- a. anualmente

- b. semestralmente
- c. permanentemente
- d. no lo hace

15. El PCIE es elaborado a nivel de:

- a. a nivel de grados
- b. a nivel de aulas
- c. a nivel de institución educativa

16. Para la programación anual es necesario tener en cuenta

- a. PCIE, calendario comunal, actividades de la institución educativa
- b. PEI, PCIE, actividades de la institución educativa
- c. PEI, PCIE, calendario comunal, actividades de la institución educativa

17. El PAT es elaborado

- a. a nivel de grados
- b. a nivel de aulas
- c. a nivel de institución educativa

18. Participa en la elaboración del reglamento interno de la Institución Educativa

- a. Siempre
- b. a veces
- c. no participa

19. Da a conocer a los PP.FF el reglamento interno

- a. Siempre
- b. a veces
- c. no da a conocer

20. Explica el significado de:

- PEI.....
- PCIE.....
- PAT.....
- UU.DD.....

21. Participaría en un programa de formación continua para mejorar la gestión pedagógica en la Institución educativa

a. Si ¿Por qué?

b. No ¿Por qué?

22 ¿Qué tema propondría?

.....
.....
.....
.....

23. ¿Cómo se desarrollaría?

.....
.....
.....

ANEXO 2: PROPUESTA PEDAGOGICA

ASPECTOS GENERALES

La formación continua integra procesos de aprendizaje que estén vinculados al trabajo, este aprendizaje continuo estimula y pone en manos de los docentes capacidades para adquirir los conocimientos, valores, habilidades y actitudes que requerirán en su trabajo diario y que aplicarán con seguridad y creatividad.

La formación continua es un proceso sistémico y dinámico de actualización constante respecto a las necesidades cambiantes del sistema educativo, que le permitirá atender con calidad el servicio educativo.

A través de la puesta en funcionamiento del programa de formación continua en el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica se favorecerá la labor del docente a partir de la valoración de su práctica pedagógica sustentada en la investigación y la innovación.

La población a la que esta dirigida

El programa de formación continúa para optimizar el manejo de las herramientas de gestión pedagógica esta dirigida a los profesores y director quienes tienen la responsabilidad de educar y transformar nuestra sociedad.

El porqué de un programa de formación continúa

Por la necesidad de ofrecer la posibilidad de un espacio de interaprendizaje mediante la reflexión de su práctica pedagógica y la promoción de valores para la convivencia.

Por la necesidad de dar respuesta a los intereses y necesidades de la comunidad, formando ciudadanos capaces de enfrentarse a los retos que le plantea su contexto. Por ello la Institución Educativa debe tener un punto de partida que oriente el quehacer educativo, por lo tanto es necesario elaborar los instrumentos de gestión como: el PEI, PCIE, PAT y RI.

La tarea primordial de la educación es formar ciudadanos que abriguen firmes convicciones democráticas y que estén en condiciones de producir bienestar en un mundo altamente competitivo, globalizado y tecnológico. Una gestión educativa eficaz requiere estar en condiciones de responder exitosamente a los retos que plantea el proceso de globalización y la situación del país.

PROGRAMA DE FORMACION CONTINUA

JUSTIFICACION

Ante los resultados de la presente investigación en donde se observa que el PEI, PCIE, PAT y RI, instrumentos de gestión pedagógica, de la Institución educativa Simón Bolívar, no corresponden a la realidad de la institución mencionada, las mismas que no responden a los intereses y necesidades de los alumnos y por ende de la comunidad. Aunado a este problema se tiene también la indiferencia de la mayoría de los docentes en la elaboración de dichos instrumentos, lo que indica la ausencia de un punto de partida para el proceso de enseñanza aprendizaje.

Es a través de programa de formación continua que se pretende optimizar el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica y dar las orientaciones básicas para su elaboración, y ejecución del mismo, con la participación de los docentes y director, partiendo de un análisis y reflexión de su labor.

Este programa de formación continua tiene como base teórica científica a la Teoría del Desarrollo Organización (DO), esta teoría considera a la Institución educativa como organización donde cada uno de sus integrantes debe identificarse con su organización, mejorando las relaciones sociales partiendo de un análisis de su comportamiento.

Así también todo cambio que se dé dentro de una organización debe planearse, debe iniciarse por un diagnóstico de la comunidad tal como se elabora el Proyecto Educativo Institucional.

La Teoría del Desarrollo organizacional considera que toda organización tiene capacidad de dar respuesta a los cambios que se dan en el contexto. Esta afirmación la podemos validar a través de la ejecución del Proyecto Educativo

Institucional, puesto que para su elaboración se tomo en cuenta los intereses, necesidades y problemática de la comunidad.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Fortalecer el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar

Objetivos específicos

- Desarrollar habilidades y capacidades relacionadas en el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica en los docentes y director.
- Fortalecer la construcción de su identidad y su liderazgo como profesional de la educación.
- Elaborar los instrumentos de gestión pedagógica: PEI, PCCIE, PAT y RI; de acuerdo a su contexto de tal modo que respondan a las necesidades e intereses de su comunidad.

MODELO DE TRABAJO

Se optará por el modelo escolarizado, el cual se desarrollará en la Institución educativa con participación de los dieciocho profesores y director.

ESTRATEGIAS DE FORMACION CONTINUA

- a. Realización del programa en un marco de responsabilidad, respeto, colaboración, empatía, interés mutuo y horizontalidad.
- b. Conformación de un equipo responsable de docentes para el funcionamiento del programa de formación continua para optimizar el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica e integrar a especialistas de la UGEL y GREA.
- c. Realización de un proceso de motivación individualizada y grupal a fin de lograr una participación mayoritaria.
- d. Selección cuidadosa de la temática que responda básicamente al problema

sobre el óptimo manejo de los instrumentos de gestión pedagógica.

- e. Realización de un proceso de retro alimentador y reajuste del contenido del programa.
- f. Elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica: PEI, PCCIE, PAT
- g. Realización de talleres y seminarios
 - **Taller.-** es una estrategia de formación centrada en el trabajo activo y práctico que promueve la producción de ideas y materiales a partir del trabajo individual o en pequeños grupos. Los talleres son jornadas de trabajo técnico pedagógico orientadas al desarrollo de capacidades en los profesores para mejorar su desempeño en la institución educativa y en el aula. Buscan orientar el intercambio y la profundización de experiencias con el propósito que los nuevos aprendizajes sean llevados a la práctica en el contexto en el cual actúa el profesor.
 - **Seminarios.-** Es una estrategia formativa que pone énfasis en el trabajo intelectual para estimular la reflexión y la creatividad, abordando un tema determinado en forma sistemática, completa y lo más profundamente posible. Se caracteriza porque el trabajo académico se centra en la discusión y el análisis a partir de lo cual se construyen las elaboraciones conceptuales.

| Actividades de implementación del programa | | |
|---------------------------------------------------|----------------------|------------------------|
| De coordinación | De motivación | De organización |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Con el director y profesores de la institución educativa para la aprobación y ejecución del programa de formación continua para optimizar el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica.</p> <p>Con especialistas de la UGEL y GREA.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas personales y grupales. • Elaboración del periódico mural para difundir y motivar. | <p>Conformación del equipo responsable para el funcionamiento del programa de formación continua para optimizar el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica.</p> <p>Determinación de las reuniones y establecimiento de horarios.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

ACCIONES DE CAPACITACIÓN

A. Ejes del programa de formación continúa

a. La actualización

El programa de formación continua esta orientada a la actualización pedagógica, de tal manera que permita a los docentes manejar contenidos, que incorporen los avances de la ciencia y la tecnología, y que esto contribuya a una educación de mejor calidad.

Una actualización pedagógica, orientada al conocimiento y profundización de nuevas teorías o metodologías en el campo de la educación, la pedagogía y disciplinas relacionadas con el ejercicio docente. Este programa promoverá que los docentes produzcan textos o materiales como: artículos, materiales didácticos, etc.

b. La investigación

La investigación orientada a la producción del conocimiento, con el propósito de promover el cambio cualitativo en las instituciones educativas y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas.

Vista la investigación como una fuente inagotable de conocimiento, es que se considera indispensable que el maestro lo asuma como actitud.

c. La innovación

Prepara a los docentes para que se involucren en procesos de innovación, desde la práctica educativa y teniendo como base el desarrollo de capacidades para la investigación.

B. Áreas a desarrollar en el programa

a. Desarrollo personal

Orienta el desarrollo de la identidad docente a partir de la afirmación de su sentido de pertenencia a una comunidad educativa de profesionales de la educación, cuya misión es ofrecer un servicio educativo de calidad. En esta línea se enfatiza su revaloración como persona humana y docente, se recoge su experiencia y se promueve su actuar autónomo, responsable y comprometido que haga posible alcanzar su realización personal como sujeto social con derechos y responsabilidades.

b. Desarrollo social

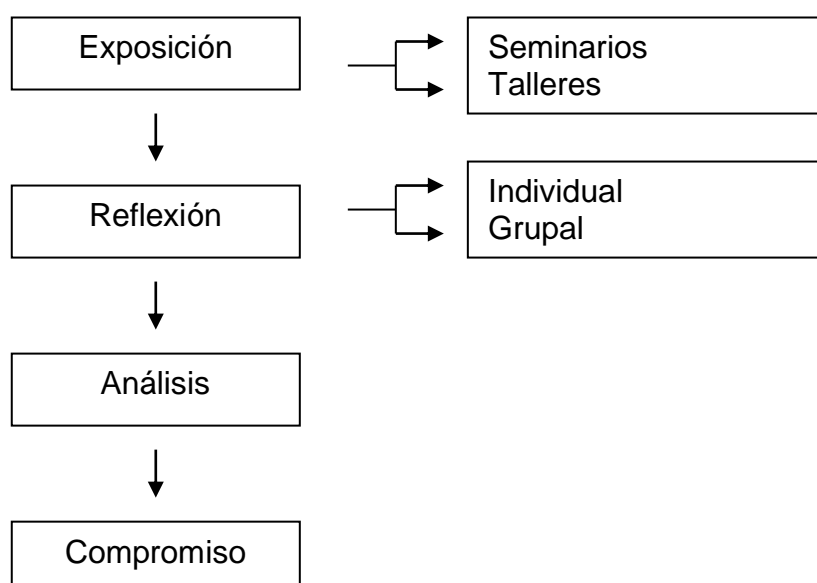
El docente como sujeto partícipe de la acción educativa se desarrolla en un contexto histórico-espacial, transformándose en un líder comprometido con la sociedad. Esta dimensión está orientada a desarrollar la capacidad de trabajo en equipo, incidiendo en una actitud cooperativa.

c. Desarrollo profesional

Orienta el desarrollo de capacidades profesionales para mejorar el desempeño del docente en el aula, en la escuela y en su vinculación con la comunidad local y nacional. Se le dota de fundamentos teóricos, métodos y herramientas didácticas para conducir eficiente y eficazmente procesos de aprendizaje. Para ello, se hará énfasis en el análisis, la investigación y la innovación de su práctica pedagógica, promoviendo el trabajo cooperativo. El perfil se concretiza en el desarrollo de capacidades como:

| | |
|----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| APRENDER A APRENDER | Supone dominar las operaciones cognitivas que están detrás del proceso de aprendizaje: dominar el conocimiento y aquello que permite producir, acceder o trabajar con él, en el entendido de que el aprendizaje es más complejo que antes. |
| APRENDER A VIVIR JUNTOS | Es importante enfrentar el desafío de la convivencia y de la cohesión social. Vivimos un periodo en el cual se imponen modelos y patrones de desarrollo que están rompiendo las bases de la cohesión tradicional, aumentando la desigualdad y la polarización y produciendo fenómenos crecientes de exclusión social. |
| APRENDER A SER | Recupera la dimensión cultural de la sociedad y de los docentes, asociada con lo que se ha llamado la globalización cultural y sus implicancias. No hay contradicción entre fortalecer la identidad cultural propia y promover la apertura y la tolerancia con lo diferente. |
| APRENDER A HACER | El conocimiento no está separado de lo que hacemos, «todo hacer es conocer y todo conocer es hacer». |

C. Sistema de trabajo



D. Temática del programa de formación continua

1. Liderazgo y rol social del profesor

El liderazgo es entendido como un accionar para alcanzar propósitos comunes que impulsen a los profesores a un bien común. Se trata de un liderazgo transformador que tiene como característica reconocer y responder a las necesidades y demandas, pero sobre todo, buscar sus motivaciones y comprometerlos en su calidad de persona.

Es necesario desarrollar contenidos y estrategias que permitan que el profesor conozca y lleve a la práctica los principios del liderazgo, principios de la comunicación social, las diferentes formas de participación y comunicación, dominio de estrategias para la promoción de relaciones interpersonales favorables, así como también contenidos referidos a valores, ética y desarrollo del juicio moral.

2. Cultura, Interculturalidad, Diversidad e Inclusión

Es de suma importancia incorporar en la formación continua del profesor aquellos contenidos relacionados con la cultura del contexto en que labora, en sus diversas manifestaciones. Existe la necesidad que el profesor se acerque a esta cultura para poder adoptar una actitud de análisis y crítica propositiva. Una mirada abierta y flexible hacia las diferentes manifestaciones culturales genera optimismo pedagógico, el mismo que conlleva a un mejor desempeño.

3. La investigación y la innovación educativa.

La investigación se fundamenta en la concepción que el profesor es un profesional investigador y práctico reflexivo, un profesional que a partir de su función investigadora, como forma de desarrollo profesional, innova su práctica y mejora la calidad de su quehacer.

4. Instrumentos gestión pedagógica

El desarrollo de este tema tiene por finalidad orientar a los docentes en la elaboración y puesta en ejecución los instrumentos de gestión pedagógica, tales como: el PEI, el PCCIE, PAT y el RI. Iniciándose con la elaboración del PEI, ya que dicho instrumento orienta la gestión autónoma, participativa y transformadora de la Institución. Y se hace viable a través del PCCIE, PAT y el RI.

5. Planeamiento estratégico

Los directores y profesores necesitamos basar nuestra labor pedagógica en pensar estratégicamente, actuar superando las adversidades, asentando nuestro quehacer en el análisis del entorno, en la identificación de los factores que lo afectan y en el reconocimiento de sus capacidades para responder a las necesidades e intereses de los educandos, estos pasos nos permitirán elaborar las herramientas de gestión pedagógica y poder buscar alianzas estratégicas que permitan el logro de objetivos propuestos.

E. METODOLOGIA

La metodología seguirá un modelo participativo, en todas los talleres y/o sesiones se buscará promover una amplia participación de los docentes como sujetos activos del aprendizaje.

1.Procedimiento previsto para cada sesión

- Presentación
- Procesamiento del tema
- Conclusiones

2. Lineamientos metodológicos

- Participación activa
- Ambiente de confianza

A. DISEÑO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA

| Objetivo | Temas | Estrategias | Lugar | Evaluación | Cronograma | | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|------------|-----|-----|------|-----|
| | | | | | May | Jun | Jul | Set. | Oct |
| Fomentar en los docentes participantes el rol de líder transformador en la comunidad. | 1. Liderazgo y rol social del profesor | Reflexión del rol del docente. Exposición del docente líder. Análisis a través de paneles de rol de líder transformador. Compromiso de los docentes. Evaluación. | Institución educativa | Autoeval Coevalu | X | | | | |
| Lograr la identificación del profesor a su comunidad a fin que se acerque a la cultura para poder adoptar una actitud de análisis proponiendo alternativas de solución. | 2. Cultura, Interculturalidad, Diversidad e Inclusión | Reflexión de la labor del docente en la comunidad. Análisis a través de paneles de la realidad educativa de la institución. Compromiso de los docentes frente al desarrollo de la comunidad. Evaluación. | Institución educativa | Autoeval Coevalu | | X | | | |
| Promover en los docentes el desarrollo de capacidades y habilidades para la investigación e innovación. | 3. La investigación y la innovación educativa | Reflexión del docente del siglo XXI Análisis a través de paneles de investigación e innovación en los docentes frente a la sociedad del conocimiento. Compromiso de los docentes. Evaluación. | Institución educativa | Autoeval Coevalu | | | X | | |
| Elaborar los instrumentos de gestión pedagógica, tales como: el PEI, el PCCIE, PAT y el RI de acuerdo al contexto de la institución y de la comunidad | 4. Instrumentos gestión pedagógica | Reflexión sobre los instrumentos de gestión pedagógica de la Institución Educativa Simón Bolívar Seminarios sobre la elaboración del PEI, PCIE, PAT, RI. Análisis a través de paneles Compromiso de los docentes para la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica. Evaluación. | Institución educativa | Autoeval Coevalu | | | | X | |

| | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|--|--|--|--|---|
| Impulsar alianzas estratégicas que permitan el logro de objetivos propuestos en la institución educativa. | 5. Planeamiento estratégico | <p>Reflexión</p> <p>Análisis de la importancia del planeamiento estratégico en la institución educativa.</p> <p>Análisis a través de paneles sobre planeamiento estratégico.</p> <p>Compromiso de los docentes.</p> <p>Evaluación.</p> | Institución educativa | Autoeval Coevalu | | | | | X |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------|--|--|--|--|---|

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVOS | VARIABLE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <p>¿El diseño de un programa de formación continua, logrará optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar?</p> | <p>Si se diseña un programa de formación continua, entonces se logrará optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Proponer un Programa de Formación continua, basada en la Teoría del Desarrollo Organizacional, para optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director de la Institución Educativa Simón Bolívar Moquegua.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar las habilidades y capacidades relacionadas en el manejo de los instrumentos de gestión pedagógica en los docentes y director, de la Institución Educativa Simón Bolívar • Diseñar el Programa de Formación continua, para optimizar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica en los docentes y director • Proponer orientaciones metodológicas, para mejorar el manejo de los instrumentos de Gestión pedagógica. | <p align="center">Programa de Formación Continua</p> |

