



**UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”**



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“PLAN ESTRATÉGICO SUSTENTADO EN
EL MODELO DE PLANEACIÓN
ESTRATÉGICA APLICADA DE GOODSTEIN,
NOLAN Y PFEIFFER Y TEORÍA
INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA
DE KURT LEWIN PARA MEJORAR LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTIAGO
ANTÚNEZ DE MAYOLO”, DISTRITO DE
YUNGAR, PROVINCIA DE CARHUAZ,
DEPARTAMENTO ANCASH, AÑO 2015”**

TESIS

**PRESENTADA PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO (A) EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
ADMINISTRACION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN**

AUTORES:

BLANCO AYALA, Arcángel Maglorio.

MENDOZA POMA, Marithza Lilia.

ASESOR:

DR. SEVILLA EXEBIO JULIO CÉSAR.

LAMBAYEQUE – PERÚ

201 7

“PLAN ESTRATÉGICO SUSTENTADO EN EL MODELO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA DE GOODSTEIN, NOLAN Y PFEIFFER Y TEORÍA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA DE KURT LEWIN PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”, DISTRITO DE YUNGAR, PROVINCIA DE CARHUAZ, DEPARTAMENTO ANCASH, AÑO 2015”

PRESENTADA POR:

BLANCO AYALA, Arcángel M.
AUTOR

MENDOZA POMA, Marithza L.
AUTORA

DR. SEVILLA EXEBIO, Julio César
ASESOR

APROBADA POR:

.....
DR. MANUEL BANCES ACOSTA
PRESIDENTE

.....
MSc. MARÍA DEL PILAR FERNANDEZ CELIS
SECRETARIO

.....
MSc. MARTHA RIOS RODRIGUEZ
VOCAL

A scroll with a title and a dedication. The scroll is unrolled, showing the text. The title is in bold, and the dedication is in a smaller font.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis
padres Demetrio y Lucina por
los ejemplos de
perseverancia y constancia
que me inculcaron e
infundieron siempre, por el
valor y el amor mostrado
para salir adelante.

A scroll with a title and a dedication. The scroll is unrolled, showing the text. The title is in bold, and the dedication is in a smaller font.

DEDICATORIA

A mi esposa Yeny que ha
sido la impulsora y el pilar
principal para la culminación
de mi carrera, que con su
apoyo constante y amor
incondicional es amiga y
compañera inseparable.

A mis amados hijos Miguel,
Rodrigo y Gonzalo para quienes
ningún sacrificio es
suficiente, que con su luz han
iluminado mi vida y hacen mi
camino más claro

A scroll with a light beige, textured surface, showing signs of wear and aging. It is rolled up at the top and bottom, with visible wooden or bamboo rollers. The text is written in a black, sans-serif font.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por ser mi apoyo, mi luz, mi camino y por darme la fortaleza para hacer realidad mis anhelos.

A mis padres por todo el apoyo brindado a lo largo de mi vida especialmente en aquellos momentos de dificultad.

A mis maestros de la Universidad "Pedro Ruiz Gallo" por haber fortalecido mis conocimientos y por el apoyo brindado durante mis estudios de maestría.

A scroll with a light beige, textured surface, showing signs of wear and aging. It is rolled up at the top and bottom, with visible wooden or bamboo rollers. The text is written in a black, sans-serif font.

AGRADECIMIENTO

A los profesores del programa de Maestría, mi reconocimiento por los preceptos éticos y las herramientas conceptuales que nos brindaron para continuar en esta nueva experiencia en materia educativa, mi agradecimiento por su excelente labor pedagógica en procura de la formación de nuevos ideales en la educación peruana.

ÍNDICE

RESUMEN
ABSTRACT
INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO 1

1.1.UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL OBJETO DE ESTUDIO. 1

1.2.EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO. 5

1.3. SITUACIÓN HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO. 9

1.4. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA. 14

1.4.1.Población y Muestra 15

1.4.2.Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO 17

2.1. ANTECEDENTES

2.2. BASE TEÓRICA. 17

2.1.1.Modelo de Planeación Estratégica Aplicada de Goodstein, Nolan y Pfeiffer. 21

2.1.2.Teoría Investigación Acción Participativa de Kurt Lewin. 29

2.3. MARCO CONCEPTUAL. 38

CAPÍTULO III

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN 40

3.1.ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS 40

3.2. MODELO TEÓRICO. 48

3.2.1.Realidad Problemática. 49

3.2.2 Objetivo de la Propuesta. 49

3.2.3 Fundamentación. 49

3.2.4.Estructura de la Propuesta. 51

3.2.5.Cronograma. 61

3.2.6.Presupuesto. 61

3.2.7.Financiamiento de los Talleres.	62
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	64
BIBLIOGRAFÍA	65

RESUMEN

Toda Institución Educativa comunitariamente se relaciona con la familia y socialmente con la demanda educativa a través del prestigio y opinión que se haya ganado gracias a su buena administración o gestión y esa es responsabilidad de quienes la dirigen.

Nuestra intención es diseñar un Plan Estratégico para mejorar la gestión administrativa de la Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento de Ancash.

El trabajo de campo estuvo dinamizado a través de la aplicación de guías de observación, encuesta, entrevistas y recojo de testimonios. Luego elaboramos la propuesta fundamentada en el Modelo de Planeación Estratégica Aplicada de Goodstein, Nolan y Pfeiffer y la Teoría Investigación Acción Participativa de Kurt Lewin, para mejorar la Gestión Administrativa.

La Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo”, carece de un Plan Estratégico, su forma de operar es a través de un Plan Operativo Anual Tradicional, lo que dificulta la gestión de las necesidades básicas como: presupuesto económico por parte del Ministerio de Educación, docentes, personal administrativo, nombramiento, contratos, adquisición de espacio físico, construcción de una infraestructura básica, capacitación a docentes en relaciones humanas e innovaciones pedagógicas, implementación de audiovisuales y equipamiento tecnológico, entre otros. Esto ha determinado malestar a nivel administrativo, pedagógico y organizacional.

Al final del trabajo de investigación describimos y caracterizamos el problema de investigación y presentamos el Plan Estratégico.

PALABRAS CLAVES: Plan Estratégico, Gestión Administrativa.

ABSTRACT

Any Educational Institution comunitariamente relates to the family and socially to the educational demand across the prestige and opinion that has been gained thanks to his good administration or management and this it is a responsibility of those who direct her

Our intention is to design a Strategic Plan to improve the administrative management of the Educational Institution "Santiago Antúnez de Mayolo", Yungar's District, Carhuaz's Province, Ancash's Department.

The fieldwork was stirred into action across the guides' application of observation, survey, interviews and I gather of testimonies. Then we elaborate the offer based on the Model of Applied Planeación Estratégica of Goodstein, Nolan and Pfeiffer and the Theory Investigation Kurt Lewin's Participative Action, to improve the Administrative Management.

The Educational Institution " Santiago Antúnez de Mayolo ", lacks a Strategic Plan, his way of operating is across an Operative Annual Traditional Plan, which impedes the management of the basic needs as: profit budget on the part of the Department of Education, teachers, clerical staff, appointment, contracts, acquisition of physical space, construction of a basic infrastructure, training to teachers in human relations and pedagogic innovations, implementation of audio-visual and technological equipment, between others. This has determined discomfort at the administrative level, pedagogically and organizacional.

At the end of the work of investigation we describe and characterize the problem of investigation and let's sense beforehand the Strategic Plan.

KEY WORDS: Strategic Plan, Administrative Management

INTRODUCCIÓN

Administrar, es intervenir con sentido, saber el por qué y el para qué de la actuación, en el área institucional y curricular, a fin de acoplar operativamente el manejo de los recursos humanos y la toma de decisiones. Es el conjunto de acciones que se realizan a fin de movilizar recursos: personas, tiempo, dinero, materiales, para la consecución de los objetivos de la Institución.

Implica la planificación, la distribución de tareas y responsabilidades, la coordinación, y evaluación de procesos, el dar a conocer los resultados y, a la vez, incluye actuaciones relativas al currículo, a la toma de decisiones, a la resolución de conflictos.

Administrar la educación, en tanto política pública y de interés general, se liga a la acción de gobernar, y requiere por tanto, de un aparato que haga posible la planificación, la prevención de suministros, el procesamiento de la información para la toma de decisiones y la implementación de acciones.

La administración se entiende como un proceso de dirección y control de las actividades de los miembros de una organización, a fin de identificar necesidades, determinar objetivos, fijar tiempos, asignar actividades y responsabilidades, estimar recursos necesarios, resolver situaciones.

Esta teorización nos llevó a precisar el **objetivo general**: Diseñar un Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento de Ancash; **objetivos específicos**: Realizar un diagnóstico organizacional que permita identificar el tipo de planificación y gestión administrativa en la I.E “Santiago Antúnez de Mayolo”; Fundamentar la planificación estratégica y su relación con la gestión administrativa; y Elaborar la Propuesta en relación al propósito de la investigación.

El **problema de investigación** se sintetiza en la interrogante siguiente: ¿En qué medida el diseño de un Plan Estratégico mejorará la Gestión Administrativa de la Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash?

La respuesta o **hipótesis** fue: “**Si** se Diseña un Plan Estratégico sustentado en el Modelo de Planeación Estratégica Aplicada de Goodstein, Nolan y Pfeiffer y Teoría Investigación Acción Participativa de Kurt Lewin, **entonces** se mejorará la Gestión Administrativa de la I.E “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash.”

El **objeto de estudio**: Proceso de Gestión Administrativa. El **campo de acción**: Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la I.E “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash.

Metodológicamente aplicamos una guía de observación y una encuesta de modo cuantitativo. Por otro lado, las entrevistas y recojo de testimonios estuvieron orientados a comprender las perspectivas de los docentes, que permitieron agenciarnos de datos cualitativos. Los indicadores lo obtuvimos luego de haber operacionalizado conceptualmente la variable dependiente.

El análisis exigió, primero, un minucioso y repetido trabajo de categorización y recategorización de las respuestas a las preguntas que permiten comprender la Gestión Administrativa; en segundo lugar, fue preciso introducir los datos cuantitativos en el Software Microsoft Office Excel 2007; en tercer lugar, obtuvimos los datos del análisis cuantitativo de resultados por parte del programa informático; finalmente, procedimos a la interpretación de estos últimos. Los datos cualitativos por su parte fueron analizados a manera de cita para confirmar la naturaleza del problema.

El contenido de la tesis se estructuró en tres capítulos. En el **Capítulo I** realizamos el análisis del problema. Comprendió la ubicación geográfica, lo

histórico contextual y tendencial del objeto de estudio, las características del problema y la metodología empleada. El **Capítulo II** se ocupó de las principales teorías; el **Capítulo III** dio cuenta de los resultados y propuesta.

En la parte última de la tesis leemos las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL OBJETO DE ESTUDIO

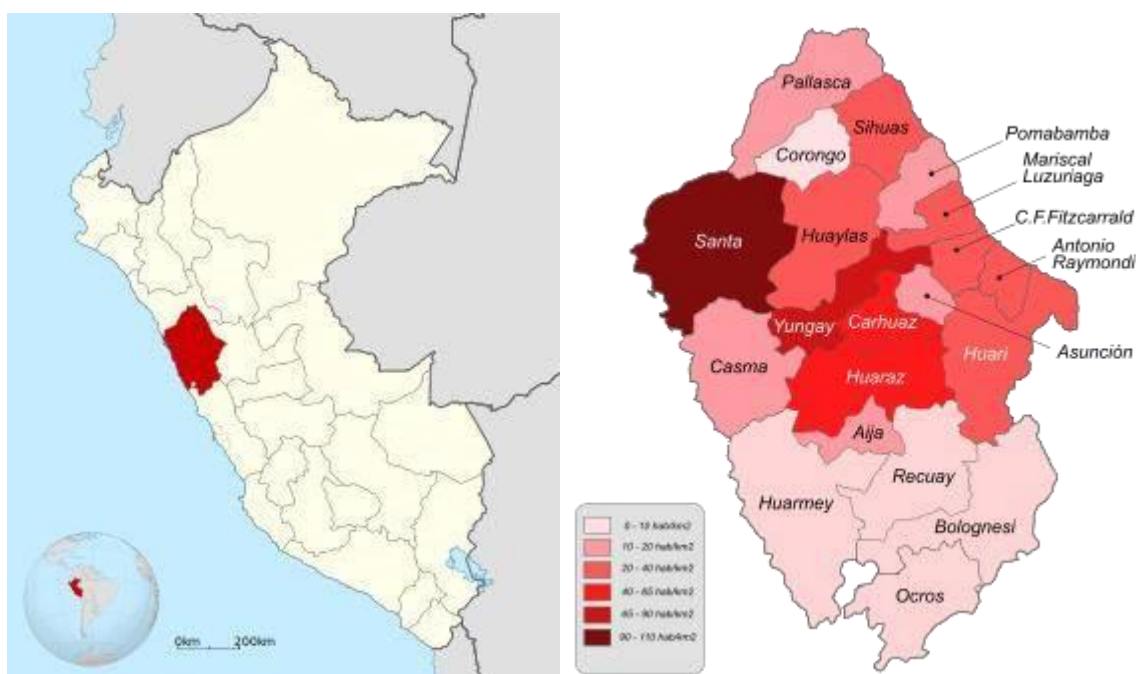
Departamento de Ancash

Departamento del Perú situado en la parte central y occidental del país. Limita con el Océano Pacífico al oeste, al norte con el departamento de la Libertad, al este con Huánuco y al sur con Lima. Abarca gran parte de la costa norte en su parte occidental y una gran sección de la cordillera de los Andes. Con una población estimada al año 2015 de 1 148 000 habitantes, tiene una superficie de 36 mil km² que representa el 2,8% del territorio nacional.

(Recuperado de <https://es.wikipedia.org>.)

Se divide administrativamente en veinte provincias: Aija, Antonio Raimondi, Asunción, Bolognesi, Carhuaz, Carlos Fermín Fitzcarrald, Casma, Corongo, Huaraz, Huari, Huarmey, Huaylas, Mariscal Luzuriaga, Ocros, Pallasca, Pomabamba, Recuay, Santa, Sihuas, y Yungay. Su capital es Huaraz, reconocida como sede del Gobierno Regional de Áncash y una las cortes superiores de justicia de Áncash. La ciudad más poblada y desarrollada es Chimbote.

(Recuperado de <https://es.wikipedia.org>.)



Fuente: <https://www.google.com.pe/>

Provincia de Carhuaz

La provincia de Carhuaz es una de las veinte que conforman el departamento de Ancash en el Perú. Limita al Norte y al Oeste con la provincia de Yungay, al Este con las provincias de Asunción y Huari y al Sur con la provincia de Huaraz. (Recuperado de <https://es.wikipedia.org/>)

Esta provincia se divide en once distritos.

- | | |
|-------------|----------------------|
| 1. Carhuaz | 7. Pariahuanca |
| 2. Acopampa | 8. San Miguel de Aco |
| 3. Amashca | 9. Shilla |
| 4. Anta | 10. Tinco |
| 5. Ataquero | 11. Yungar |
| 6. Marcará | |

(Recuperado de <https://es.wikipedia.org/>)



Fuente: <https://www.google.com.pe/>

Distrito de Yungar

El distrito de Yungar es uno de los once distritos de la provincia de Carhuaz, ubicada en el Departamento de Ancash, bajo la administración del Gobierno regional de Ancash, Perú.

El distrito fue creado mediante Ley del 22 de noviembre de 1868, en el gobierno del Presidente José Balta. En su creación se creó con los siguientes caseríos: Anta, Huayoshanca Shupar Harayurak.

(Recuperado de <https://es.wikipedia.org/>)

**ACCIONES INICIALES DE LA CREACIÓN DEL COLEGIO
NACIONAL SECUNDARIO “SANTIAGO ANTUNEZ DE
MAYOLO” YÚNGAR – CARHUAZ**

En el año de 1982 los centros Educativos del III Nivel, como de los distritos de Tinco, Silla, Carhuac, Acopampa, Pariahuanca, San Miguel de Aco, Vicos y Yúngar estaban llanos y prestos para que se inicie el funcionamiento del 1er grado de Educación Secundaria de Menores en la red de la supervisión Provincial de Carhuaz.

En el caso particular el colegio secundario del distrito de Yúngar comienza a funcionar el 1er y 2do grado de Educación Secundaria de Menores, en los años de 1982 y 1983, siendo la directora del Centro Educativo I,II,III N°86282-84 “Francisco Alegre Serrano”, la profesora Enma Alegra Rivera de Espinoza: con dos profesoras : Luis Liberato Mautino Sánchez Prof. de Lengua y Literatura e Historia, con 5 horas y Donato Alejandro Henostroza Minaya Prof. de Matemática, también con 5 horas.

Mediante RD N° 527 de la fecha 21-06-83 se dispuso que los centros educativos bases del I,II,III ciclos que no se adecuaron como colegios, en razón a sus metas de atención, por falta de infraestructura, profesores, presupuesto, etc. funcionen experimentalmente como colegios anexos, en caso expreso los colegios de Vicos y Yúngar, funcionaban anexo al colegio N° 86276 del distrito de Marcará, cuya Directora era la profesora María Asalde Romero.

El 01 de junio de 1983 la profesora y Directora Emma D. Alegra Rivera cesa en el cargo por motivos de salud y el 31 de mayo de 1984 se realizó la entrega de inventario de bienes, enseres, mobiliario y archivo del Centro Educativo 86282-84 “FAS” de Yúngar al profesor de aula Cesar Antonio Dextre Félix, como encargado de la dirección del plantel.

Por RDDEA N° 0931 del 24 de agosto de 1983 el profesor Aurelio Homero Apeña García asume el cargo de Director encargado de la escuela N°86282 de Yúnger y por RDDA N° 1389 en 1983 es reasignado como Director Interino del mismo Centro Educativo. Por RDDEA N°0662 del 09 de julio de 1984 se fusiona el colegio al C.E N°86282-84 FAS” de Yúnger denominándose desde entonces como colegio N°286282 Primaria Menores de Yúnger funcionando desde entonces con los siguientes profesores como son:

- Luis Liberato Mautino Sánchez Prof. de Lengua y Literatura
- Donato Alejandro Henostroza Minaya Prof. de Matemática
- Maximiliano Medina Ramírez Prof. de Ciencias Naturales y Educación Artística,
- Pablo de La Cruz Mayhuay profesor de Educación Religiosa.
- Rosa Isabel Briceño Camahuali
- Verónica Rosa Rodríguez Rojas Prof. de Historia
- Elvigilda Aquilea Visitación Quiroz Prof. de Biología y Química
- David Eugenio Villarreal Ferrer Prof. de Educación Artística
- Freddy Rufino Giraldo Trejo Prof. de Educación Física

Finalmente por R.D.D N° 0554 del 02 de mayo de 1986 el profesor Aurelio Homero Apeña García es nombrado como Director Titular del colegio N° 86282 Primaria y Secundaria Menores de Yúnger hasta el 27 de agosto de 1986 que pasó a otro C.E de la jurisdicción.

La gestión administrativa no cesó hasta la separación de ambos niveles .El Director en mención pudo lograr la adquisición de los símbolos patrios, Banda de Guerra, compuesta de 17 instrumentos completamente nuevos, la ampliación y construcción de la infraestructura del colegio, con aulas, vivienda magisterial y servicios

higiénicos, y como mudo testimonio queda la placa en la pared impresa por los directivos de la APAFA de aquel entonces para quienes van mis agradecimientos.

26-11-1985 Mediante RDD N°1581 se AUTORIZA LA SEPARACIÓN ADMINISTRATIVA del colegio de la Escuela "FAS". En la misma Resolución se AUTORIZA el nombre del colegio "SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"

1.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICO TENDENCIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

Gestión Administrativa

Durante la década de los sesenta Knezevich define la gestión administrativa como: "Proceso social destinado a la creación, mantenimiento, estímulo, control y unificación de las energías humanas y materiales, organizados formal e informalmente, dentro de un sistema unificado, concebido para cumplir los objetivos establecidos ..."

En la década de los setenta un grupo de expertos de la OEA la define como: "Proceso de toma y ejecución de decisiones relacionadas a la adecuada combinación de los elementos humanos, materiales, económicos y técnico-pedagógicos o académicos, requeridos para la efectiva organización y funcionamiento de un sistema educativo; en la misma década el peruano Antonio Pinilla ofrece una definición, básicamente para el nivel universitario, afirmando que: "Consiste en

crear las condiciones físicas, sociales, culturales y económicas que faciliten y ayuden en las tareas de investigar, enseñar y aprender que realizan investigadores, maestros y alumnos".

Una definición derivada de la administración general podría expresarse de este modo: Es el conjunto de teorías, técnicas, principios y procedimientos, aplicados al desarrollo del sistema educativo, a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve.

De las definiciones anteriores se pueden inferir algunas categorías conceptuales que es necesario explicitar:

La educación es considerada una actividad institucional, por tanto, es susceptible de ser administrada en base a los elementos teóricos y técnicos que proporciona la teoría administrativa (ciencia para algunos).

La educación, en razón de su amplitud y complejidad, se concibe como un sistema, por tanto es viable analizarla y administrarla con el aporte metodológico de la teoría de sistemas.

La administración de la educación puede abarcar con las diferencias del caso tanto el nivel macroeducativo (sistémico), como el nivel microeducativo (institucional), cuya responsabilidad corresponde al Estado y a los promotores o directores, respectivamente. lo que implica el conocimiento indispensable de la teoría política.

En el caso del macrosistema nos referimos a la administración educativa nacional, regional (departamental), municipal (aún no desarrollada en el país), etc., caracterizada por las funciones básicas

de: definición de políticas, normatividad académica y administrativa, asignación presupuestal, construcción de edificios escolares, supervisión, evaluación, investigación, etc.

En el segundo, el microsistema, nos referimos a la administración escolar de uno o varios establecimientos educativos, caracterizada por la aplicación de las políticas, el cumplimiento de las normas, la operacionalización del presupuesto y el desarrollo del currículo que además son objeto de supervisión y evaluación, tanto interna como externa. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

La gestión escolar en los establecimientos educativos, es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y a sus proyectos, con el fin de enriquecer los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos; conservando la autonomía institucional, para así responder de una manera más acorde, a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales.

La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión: área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera. (<http://www.mineduacion.gov.co/>)

La política administrativa como elemento de referencia para la actuación de todos los componentes de la organización educativa, debe ser estructurada y presentada de manera formal por escrito, para evitar confusiones y malas interpretaciones, visualizando los aspectos que deben regir la tarea administrativa, y determinando las posibles formas de acción. Los principales objetivos que debe conocer la política administrativa de una institución educativa son: Determinar el

grado de imagen y competitividad, definir las metas de la organización y sus componentes en el contexto de su calidad de vida, definir los objetivos financieros, determinar el nivel de apoyo al área educativa, de investigación y desarrollo, definir la estructura organizacional y funcional, definir sistemas de comunicación, contabilidad y control internos de la institución, entre otros.

(Recuperado de <https://es.scribd.com/>)

La administración moderna de Instituciones Educativas en América Latina ha puesto fuerte énfasis en los principales productores del servicio o de “mercancía educativa”, se destinan fuertes capitales para la capacitación del personal docente, con el fin de ampliar sus capacidades pedagógicas, mejorar el trato con los miembros de la comunidad educativa, elevar la autoestima y motivarlos para que se proyecten dentro de la institución.

Maestros/as y administradores/as en los actuales escenarios educativos a nivel nacional, provincial e Instituciones Educativas Comunitarias en sus diferentes niveles afrontan problemas de carácter económico, administrativo, técnico pedagógico y socio organizativo por falta de una orientación adecuada y oportuna en innovaciones pedagógicas, manejo y aplicación de instrumentos curriculares en relación a las políticas educativas de la Reforma Curricular. Gracias a las exigencias de la evolución de la ciencia y la tecnología, nos vemos obligados a actualizarnos a las nuevas corrientes pedagógicas y modelos de gestión administrativa, para ofertar una calidad de educación y mejorar el nivel de vida de nuestra sociedad.

1.3. SITUACIÓN HISTÓRICO CONTEXTUAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.

La Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento de Ancash presenta problemas relacionados a la gestión administrativa, evidenciándose en: Falta de liderazgo, autoritarismo por parte de las autoridades, falta de equidad administrativa, los docentes por su tiempo de servicio, se resisten a los cambios que ofrecen las nuevas teorías, modelos pedagógicos y psicológicos.

“Lo que vive la Institución Educativa es una tragedia, desde la autoridad, los docentes y personal administrativo son indiferentes a la realidad institucional, no les interesa su existencia” (Testimonio Docente, Mayo, 2015).

➤ Inexistencia de Planeamiento Estratégico

Considerado como un proceso mediante el cual las Instituciones Educativas piensan anticipadamente las acciones que van a desarrollar para alcanzar los objetivos que se han fijado e involucradas en el plan de trabajo, que debe comprender: Reconocimiento, misión, fijación de objetivos, metas, análisis de los datos internos, selección de alternativas e implantación y control. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

“El director no asume la planeación como un concepto integral, lo ha entendido de manera parcial, no tiene la capacidad de liderar en la Institución, no existe organización del trabajo y organización de quienes laboramos en la I.E”. (Entrevista docente. Mayo, 2015)

“Dentro de la Institución Educativa el trabajo es desorganizado, carecemos de un plan estratégico que guíe nuestra institución, a ello se suma que no hemos actualizado nuestro P.E.I.; por consiguiente nuestras actividades pedagógicas, institucionales y administrativas pierden sustento y no tienen coherencia con lo que se quiere alcanzar” (Entrevista docente. Mayo, 2015)

Se observa que 30 docentes no trabajan en función a su P.E.I. porque está desactualizado, 30 docentes nunca realizan sus programaciones en relación a la malla curricular. Para fortalecer la gestión pedagógica de su I.E., se observa en 33 docentes no toman en cuenta los objetivos de la I.E. porque no guardan relación con sus funciones pedagógicas, ni con la proyección social hacia la comunidad; 34 docentes no reconocen el liderazgo en el Director, porque no cuenta con habilidades sociales, en cuanto a la capacidad de planificar, dirigir y controlar las funciones directivas de la I.E., se evidencia en 32 docentes que la organización de la I.E. se encuentra desorganizada, nadie cumple sus funciones, nadie obedece, no se capacitan, no hay toma de decisiones en conjunto, etc. (FUENTE: Guía de Observación aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash; Junio, 2015.)

El 83% de docentes indican que las actividades no se planifican antes de iniciar el año electivo, sólo el 17% de docentes mencionan que si se planifican. (Ver cuadro N° 01. Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.)

El 83% de docentes señalan que no se trabaja en base al P.E.I. de la Institución Educativa por no estar actualizado, el 17% trabajan con el P.E.I. que construyeron hace años. (Ver cuadro N°

02. Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.)

El 92% de docentes indican que no se acuerdan principios o criterios comunes de carácter didáctico, organizativo y orientador, porque no trabajan con el P.E.I. (Ver cuadro N° 03. Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash; Junio, 2015.)

➤ **Deficiente gestión**

Lo definimos como el proceso de las acciones, transacciones y decisiones que la Institución Educativa lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos. Requisitos para una gestión exitosa son; Contemplar la estructura escolar, habilidad de gerenciamiento o dirección, capacidad de negociación.

Se observa dentro de la I.E. que no se promueve el trabajo en equipo (30), no existe un plan de capacitación y Plan Estratégico de la I.E. porque no se ha elaborado (30), no se programan reuniones para diagnosticar las falencias que tiene la Institución y proponer soluciones al respecto (32), no existen cursos de capacitación para los docentes, directivos y administrativos (31), la comunicación no es el punto fuerte en la institución, no constituye una función estratégica (31), el Director no acepta las sugerencias

de los demás docentes (34). (FUENTE: Guía de Observación aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.)

El 92% de docentes señalan que nunca descentraliza la autoridad y las actividades administrativas, el 5% a veces y el 3% siempre. (Ver cuadro N° 08. Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.)

□ **Perfil del Director:**

“El Director no tiene creatividad, sus conocimientos son paupérrimos, porque desde que ha sido Director no se ha capacitado, no es un líder, no es comunicativo, ni mucho menos genera confianza, el dialogo es cortante” (Entrevista docente. Mayo, 2015)

“Nuestro Director le falta formación de liderazgo para poder dirigir la Institución Educativa, en realidad existen muchos problemas, estamos desorganizados, no se promueve el trabajo en equipo, las decisiones mayormente son equivocadas, no se promueven las capacitaciones, no se llevan a cabo procesos de innovación en el ejercicio de la profesión, no se consulta, etc.” (Testimonio docente. Mayo, 2015)

El 89% de docentes indica que no se realizan trabajos en equipo; el 11% restante de docentes señalan que hay intentos de trabajar en equipo, pero no funcionan. (Ver cuadro N° 05.

Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.)

➤ **Control**

Es donde se comparan los resultados de las acciones implementadas en el proceso de gestión con las metas fijadas en el proceso de planeamiento. Se deben de tomar en cuenta los desvíos y se realizan ajustes que correspondan al proceso de planeamiento y/o gestión de tal forma que se genere una retroalimentación. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

“Nunca se ha evaluado los resultados pedagógicos, administrativos que deja cada año electivo en nuestra Institución Educativa y no lo podemos realizar porque no tiene una base en que se ha orientado; por lo tanto, no podemos hacer comparaciones en cuanto a si ha mejorado o ha empeorado nuestra I.E.” (Entrevista docente. Mayo, 2015).

La guía de observación, muestra que el Director no evalúa el avance académico e institucional (33); no presentan informes de su trabajo (30); no se comparan los resultados pedagógicos de los años lectivos (30). (FUENTE: Guía de Observación aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.)

De este modo hemos justificado cualitativa y cuantitativamente el problema de investigación, haciendo ver su naturaleza mixta.

1.4. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA EMPLEADA.

El trabajo está diseñado en dos fases: En la primera hemos considerado el diagnóstico situacional y poblacional que nos permitió seleccionar las técnicas de investigación.

En la segunda fase hemos desagregado las variables, haciendo hincapié en la variable independiente que guarda relación con la elaboración de la propuesta.

La investigación adoptó el siguiente diseño:



FUENTE: Elaborado por los investigadores

Diseño Analítico

El plan de acción para el desarrollo del presente trabajo, consistió en las siguientes etapas que se detallan a continuación:

Primera Etapa: Realizamos el análisis tendencial del desarrollo de la Gestión Administrativa, nivel internacional, en Latinoamérica y en el Perú. Para ejecutar esta tarea, se utilizó el método históricológico.

Segunda Etapa: Efectuamos el diagnóstico en el ámbito de estudio, para lo cual se utilizó el método de medición, con el manejo instrumental de un cuestionario administrado a los gestores, la que se aplicó en una sola oportunidad.

Tercera Etapa: Diseñamos y fundamentamos el Plan Estratégico con apoyo de los métodos de modelación y dialéctico, con el propósito de establecer las relaciones y regularidades de los procesos y componentes, esto es, justificar la solución del problema.

1.4.1. Población y Muestra

Población:

La delimitación del universo está definida por la totalidad de docentes, personal administrativo y directivo entre nombrados y contratados que pertenecen a la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento de Ancash.

Director	=	1
Administrativos	=	12
Docentes	=	23
<hr/>		
U	=	36 Gestores

Muestra:

La selección del tamaño de la muestra guarda relación con el tamaño de la población, y como es homogéneo y pequeño estoy frente a un caso de universo muestral.

$$n = U = 36 \text{ Gestores}$$

1.4.2. Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Materiales

Utilizaremos todo tipo de materiales que guarden relación con el objeto de estudio: Papel bond, colores, papel sábana, textos, fichas, mapas conceptuales, computadora personal, fichas de asesoramiento.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

FUENTE:

Elaborado
los



por

investigadores

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

En toda investigación están presentes tres elementos que se articulan entre sí: marco teórico, objetivos y metodología. Estas etapas se influyen mutuamente, y en la práctica de investigación se piensan en conjunto (GÓMEZ, 2009).

En resumen el marco teórico es “La selección de teorías, conceptos y conocimientos científicos, métodos y procedimientos, que hemos requerido para describir y explicar objetivamente el pensamiento crítico, en su estado histórico, actual o futuro” (DIETERICH, 2001)

2.1. ANTECEDENTES

TISNADO IPANAQUE, Jorge Ricardo. (2013). Tesis: “Mejoramiento en los Procesos Administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir que Contribuya al Desarrollo Educativo de su Jurisdicción en el Año 2013”

La investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre el mejoramiento de los procesos administrativos y el desarrollo educativo de la UGEL N° 01 El Porvenir, orientado a elevar el grado de satisfacción del docente.

Se trabajó con un diseño de tipo descriptivo y correlacional, para la variable el mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 El Porvenir se realizó un modelado de gestión de calidad de procesos para el desarrollo de una práctica organizativa, democrática y eficiente que promueva una participación responsable de todos los actores, y para medir el mejoramiento del grado de satisfacción del docente en el año 2013, se utilizó la tasa o razón de quejas recibidas

en el periodo por los docentes y administrativos de la jurisdicción, así como, el número de casos resueltos por la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir.

Para efectuar la investigación, se trabajó con los procesos administrativos más relevantes de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 El Porvenir llevados a cabo en el Área de Personal, dado que esta área es un punto crítico de éxito dentro de los procesos de soporte de la Institución. De igual forma se tomó como muestra a los Especialistas de la sede en las áreas de Personal, Tesorería, Escalafón, Asesoría Jurídica, Trámite Documentario y la oficina de Secretaría de Dirección. Sin dejar de lado a los usuarios-docentes de la UGEL N° 01 El Porvenir, ya que son ellos quienes nos proporcionan información relevante para medir su grado de satisfacción. (Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/>)

YUMI CUTIUPALA, Mariana y YUMI CUTIUPALA, Ricardo. (2012).
En su investigación: **“Planificación Estratégica para el Mejoramiento de la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Corazón de la Patria” de la Parroquia Lizarzaburu, Cantón, Riobamba, Provincia de Chimborazo”.**

Tiene como objetivo general: Determinar un Plan Estratégico que procure el mejoramiento de la Gestión Administrativa de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe “Corazón de la Patria”, y presenta las siguientes conclusiones:

1. Los docentes y padres de familia manifiestan que no existe una Planificación Estratégica en la Institución.

2. Los docentes están dispuestos a un cambio radical, la misma que deciden colaborar para la elaboración del plan estratégico.
3. Los padres de familia y los docentes manifiestan que existe una gestión administrativa lenta por parte de las autoridades.
4. Los docentes manifiestan que la dirección ejecutada por el líder es autoritaria, incidiendo en la falta de comunicación y las buenas relaciones humanas.
5. Los docentes manifiestan que no existe trabajo en equipo, por lo que no se cumplen los objetivos y metas institucionales.
6. Los docentes y padres de familia manifiestan que no se realiza la capacitación a los docentes por parte de la Institución en el área correspondiente.
7. Padres de familia y estudiantes manifiestan que han ingresado al establecimiento por el servicio de educación bilingüe que presta la unidad educativa.
8. Estudiantes y padres de familia concuerdan que las aulas son incómodas y es necesario de una infraestructura para el buen desarrollo académico.
9. Los estudiantes están de acuerdo con el horario de clases, influyendo en la satisfacción, puntualidad y el normal desenvolvimiento.
10. El trato que se brinda a los estudiantes es el más adecuado, garantizando una buena comunicación y seguridad en sí mismo.
11. Los estudiantes manifiestan que los departamentos de Inspección y orientación vocacional prestan mal servicio, repercutiendo en el desarrollo integral de los estudiantes y la elección de la especialidad.
12. Los padres de familia y los estudiantes lo califican de buena a la educación que oferta la unidad educativa.

13. Los padres de familia manifiestan que no existe maestros con títulos para la especialidad, repercutiendo en la improvisación y baja calidad de educación a nivel de bachillerato. (Recuperado de <http://www.biblioteca.ueb.edu.ec/>)

IBARRA ALVA, Américo. (2012). Tesis: “Planeamiento Estratégico y su Relación con la Gestión de la Calidad de la Institución Educativa Kumamoto N° 3092- Puente Piedra-Lima, Año 2011”

La investigación científica que se ha realizado en esta tesis es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: el planeamiento estratégico y la gestión de la calidad de la Institución Educativa Kumamoto N° 3092 Puente Piedra – Lima, 2011. La población y muestra estuvo conformada por 65 docentes de la IE Kumamoto distribuidos de la siguiente manera: 24 primaria y 41 de secundaria. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: la evaluación del PEI, FODA y la gestión administrativa propiamente dicha y la medición de la planificación, la organización, integración, dirección y control que se aplicó a los 65 docentes de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: “El planeamiento estratégico se relaciona con la gestión de la calidad de la I.E Kumamoto N° 3092 Puente Piedra. Región Lima, 2011”. Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas pues se ha encontrado con el cálculo del chi cuadrado un valor de $\chi^2 = 5.45 < \chi^2_t = 9.49$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0)

y se acepta la hipótesis de investigación, es decir, el planteamiento estratégico mejora la calidad de la IE Kumamoto N° 3092. Puente Piedra. Región Lima, 2011.

MANOSALVAS CIFUENTES, Deisy Lucrecia. (2012). Tesis:
“Propuesta de un Plan Estratégico para el Mejoramiento de la Gestión Administrativa Institucional de la Unidad Educativa Santo Domingo de los Colorados de la Ciudad de Santo Domingo, Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, Período 2015-2019”.

La investigación propone un plan estratégico que comprende tres etapas: 1) Formulación de la estrategia; reformulando la misión y visión de la Institución, se realizó un análisis FODA que permitió formular las estrategias y objetivos a largo plazo presentados en un mapa estratégico. 2) En la implantación de la estrategia se elaboró el PEDI, POA, políticas e indicadores de evaluación. 3) La evaluación de las estrategias, se propone un modelo de verificación para tomar decisiones correctas. (Recuperado de <https://issuu.com/>)

2.2. BASE TEÓRICA.

2.1.1. Modelo de Planeación Estratégica Aplicada de Goodstein, Nolan y Pfeiffer.

Tomando como base el concepto de Planeación Estratégica Aplicada que es el proceso mediante el cual los miembros guía de una organización prevén el futuro y desarrollan los procedimientos y operaciones necesarias para lograrlo, los autores nos plantean de que tal condición no se está ejerciendo en las organizaciones contemporáneas, debido a que tales procesos de planeación se han

conceptualizado e implementado deficientemente, impactando muy poco en la toma de decisiones.

Ante esta situación, Goodstein, Nolan y Pfeiffer proponen un nuevo modelo de planeación estratégica que difiere radicalmente de otros modelos existentes en cuanto a su contenido, énfasis y procesos, integrando para ello las siguientes fases: Planeación, búsqueda de valores, formulación de la misión, diseño de la estrategia del negocio, auditoría del desempeño, análisis de brechas, integración vertical y horizontal de los planes, planeación de contingencias e implementación. (Recuperado de gerenciaycambio.es)

De acuerdo con los autores, este modelo de planeación aplicada tiene las siguientes fases:

Dos funciones continuas

- Monitoreo del entorno.
- Consideraciones para su aplicación.

Dos aspectos diferenciados en una sola fase □

Auditoría del desempeño.

- Análisis de brechas.

Establece tres fases diferenciándose de los enfoques comunes

□ Búsqueda de valores.

- Diseños de la estrategia del negocio.
- Integración de los planes de acción.

En cuanto a los elementos descriptivos, los autores hacen una breve reseña sobre los orígenes conceptuales de la planeación estratégica (Kastens, 1979; Wayne Widdis; Ackoff, 1981; Lewis Carroll),

pasando a la fase exploratoria cuando proponen la aplicación de su modelo de Planeación Estratégica Aplicada, el cual es interpretado de manera detallada bajo una guía metodológica como manual de acción para la organización.

Goodstein, Nolan y Pfeiffer basan sus planteamientos en las experiencias obtenidas durante diez años de implementación de su modelo en 60 empresas importantes de los Estados Unidos, complementando estas con los aportes de expertos en Planificación Estratégica como Wayne Widdis, Jack Knight y Bruce Dunn. (ORIHUELA, 2004)

Fases de la planeación estratégica aplicada:

1. Planeación para planear

Consiste en identificar miembros del equipo, compromisos, calendario, conocimiento del entorno, el modelo y proceso a utilizar, y factores de una estrategia exitosa que implica resolver un sin número de preguntas con la finalidad de tomar decisiones para tener como resultados el éxito o fracaso.

A. Monitoreo del entorno

Se deben vigilar con regularidad aspectos importantes del monitoreo del entorno, el proceso debe ser continuo de manera que siempre disponga de información apropiada acerca de lo que está sucediendo o va a suceder y los entornos que se deben monitorear son:

- Microentorno (Aspectos sociales)
- Entorno industrial (Estructura de la industria)

- Entorno competitivo (perfiles del competidor, Los modelos de segmentación del mercado e investigación y desarrollo.)
- Entorno interno de la organización (Historia, Fortalezas, Debilidades) (ORIHUELA, 2004)

B. Consideraciones para su aplicación

No se puede poner en marcha hasta llegar a la integración y revisión, existe una continua necesidad de aplicación e implementación a través del proceso de planeación. En la primera fase es necesario que todos los grupos estén informados acerca de la planeación con el objetivo de lograr congruencia entre la búsqueda de valores y la consolidación final de metas.

2. Búsqueda de valores

La búsqueda de valores constituye el primer paso formal del modelo de planeación estratégica aplicada. Finalmente, tiene como finalidad la comparación de valores individuales, acuerdo de valores compartidos, declaración de los valores y comprensión de la cultura organizacional.

- Valores personales (Identificados, claros y que se puedan comprender)
- Valores organizacionales (Valores aspirados de la organización)
- Filosofía de operaciones (¿Cómo enfoca su trabajo? Mercado, operaciones y funcionamiento)
- Cultura (Proporciona el contexto social a través del cual se realiza el trabajo)

- Análisis del grupo de interés (Son las diversas partes que necesitan ser consideradas)

3. Formulación de la Misión

Implica la identificación del producto, servicio o función de la organización, mercado objetivo, razón para existir, propósito que trata de lograr en la sociedad, declaración de la misión, ventajas y desventajas competitivas. Se puede identificar con cuatro preguntas:

¿Qué? Bienes y servicios para nuestros consumidores

¿Quién? Clientes potenciales (segmentación de mercado)

¿Cómo? Implica una estrategia de marketing

¿Por qué? Pregunta existencial

4. Diseño de la estrategia del negocio

Implica la identificación de perfil de la organización, principales líneas del negocio, indicadores críticos de éxito, determinación de acciones estratégicas y de cultura necesaria para lograr la misión.

El diseño de la estrategia del negocio es el proceso mediante el cual la organización define de manera específica el éxito, en el contexto de los negocios en que desea participar, cómo se medirá ese éxito, qué se debe hacer para lograrlo y qué tipo de cultura organizacional se necesita con el fin de alcanzarlo,

mientras continúe existiendo una relación directa entre el mencionado diseño y la nueva declaración de la misión.

Los resultados cuantificables del proceso de la estrategia del negocio

- 5. Identificar las principales líneas de negocio (LDN) o actividades estratégicas que la empresa desarrollará para cumplir su misión.**
- 6. Establecer los indicadores críticos de éxito (ICE) que permitirán a la organización hacer seguimientos al progreso en cada LDN que trate de seguir.**
- 7. Identificar las acciones estratégicas mediante las cuales la empresa logrará su visión de la condición futura ideal.**
- 8. Determinar la cultura necesaria para apoyar el logro de las LDN, los ICE y las acciones estratégicas**

LDN: Implica decidir la combinación de productos o servicios que se brindaran en el futuro

ICE: Es la combinación de cifras financieras de ventas, márgenes, (TIR) tasa interna de retorno, moral de los empleados y las opiniones de los clientes.

9. Auditoría del desempeño

El propósito de la auditoría del desempeño es brindar las coordenadas exactas de la ubicación de la empresa en lo importante, las dimensiones relevantes, incluidas sus fortalezas y sus debilidades internas, junto con las oportunidades y amenazas externas (se requiere analizar el tradicional perfil de capacidades o análisis DOFA).

Es importante también la medición del desempeño actual vs. objetivos, establecimiento de brechas y el análisis del competidor

10. Análisis de brechas

Desarrollo de estrategias para cerrar cada brecha generada. Es necesario reexaminar el diseño o funcionamiento de la organización cuando el análisis de brecha revela una disparidad considerable entre la auditoría del desempeño y el perfil estratégico o las estrategias identificadas para lograrlo.

Existen cuatro enfoques básicos para el cierre de brechas:

- 11. Ampliar el marco de tiempo para lograr el objetivo**
- 12. Reducir la magnitud o alcance del objetivo**
- 13. Reasignar los recursos para lograr metas**
- 14. Obtener nuevos recursos. (talentos, productos, mercado, capital)**
- 15. Integración de los planes de acción**

Es aquel aspecto de la Planeación Estratégica Aplicada en el cual se desarrollan, en primera instancia, planes de acción detallados para cada una de las líneas de negocios nuevas y existentes en la organización, para luego integrarlas en un todo coherente. Brindando una estructura apropiada, funciones de apoyo a los planes y presupuesto consistente con plan de acción.

Se deben tener en cuenta grandes estrategias, es decir, un amplio enfoque general que guía acciones de una Línea de Negocio. Pierce y Robinson (1991) Identifican las siguientes estrategias:

- 16. Crecimiento concentrado**
- 17. Desarrollo del mercado**
- 18. Desarrollo del producto**
- 19. Innovación**
- 20. Integración horizontal (fusionarse para reducir la competencia)**
- 21. Integración vertical (colocar la Cía. cerca de los consumidores)**
- 22. Joint venture (unirse para crecer)**
- 23. Diversificación concéntrica (fusionarse por mas tecnología)**
- 24. Diversificación (fusionarse para compensar fortalezas y debilidades)**
- 25. Atrincheramiento (lograr reducción de costos)**
- 26. Desposeimiento (cerrar segmentos de la organización)**
- 27. Liquidación (rematar la Cía. por sus activos tangibles y cerrarla)**
- 28. Planeación de contingencias**

La planeación de contingencias contribuye al desarrollo de un proceso para la identificación y evaluación de la capacidad de respuesta de la organización frente a sucesos no anticipados, vulnerabilidades internas y externas importantes y probables, puntos críticos y planes para cada uno.

La planeación de contingencias se desarrolla en base a dos posibilidades:

- Probables amenazas
- Posibles oportunidades

Implementación

Implica la iniciación de varios planes tácticos y operativos, plan de comunicación, controles gerenciales y programas de remuneración que apoyen el plan estratégico, herramientas y entrenamientos.

La evaluación más importante de la implementación, es el grado en que los miembros de la organización, en especial los gerentes, integran el plan estratégico dentro de sus decisiones administrativas diarias, encontrando en ellas las respuestas a sus preguntas.

2.1.2. Teoría Investigación Acción Participativa de Kurt Lewin.

La IAP nace en los años 70, con base en la orientación sociológica de la Teoría de la Dependencia - Liberación, orientación que fue siendo asumida por las ciencias humanas, las ciencias de la educación, la pastoral y la misma teología. Uno de sus aspectos claves es el dar el valor que se merece, la acción - la praxis (acciones que conducen al cambio estructural) y el valor que tiene la comunidad toda, aun aquella a la que no se le ha permitido la capacitación en colegios u universidades (la clase pobre). (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

Como es ampliamente conocido, el término de «investigación acción» proviene de Kurt Lewin y fue utilizado por primera vez en 1944. Describía una forma de investigación que podía ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondieran a los problemas sociales principales de entonces. Mediante la investigación-acción, Lewin argumentaba que se podían lograr en forma simultánea avances teóricos y cambios sociales. La investigación acción para Lewin consistía en análisis, recolección de información, conceptualización, planeación, ejecución y evaluación, pasos que luego se repetían. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

Esta teoría discute el uso de la investigación-acción como instrumento para mejorar la práctica social en el área de las relaciones inter-grupales. Su enfoque sobre la necesidad de incluir la acción como parte integrante de la tarea investigativa del profesional de las ciencias sociales contradecía claramente las nociones tradicionales vigentes (entonces y ahora) acerca de la separación entre producción de conocimiento y su aplicación, o entre científicos sociales y planificadores, administradores y profesionales de las ciencias sociales. Sin duda su formulación contradecía las ideas vigentes sobre la verdad científica; los «sujetos» de la investigación debían ejercer un papel central en su formulación y ejecución. Esto equivalía a que la comunidad de investigadores viera peligrar su hasta entonces no retada hegemonía en el proceso social de la generación de conocimientos sobre la sociedad. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

Enfoque de la investigación acción participativa (IAP)

Se trata de una metodología que permite desarrollar un análisis participativo, donde los actores implicados se convierten en los protagonistas del proceso de construcción del conocimiento de la realidad sobre el objeto de estudio, en la detección de problemas y necesidades y en la elaboración de propuestas y soluciones.

Con el fin de detectar esas demandas reales relacionadas con el objeto de estudio y concretarlas en propuestas de acción ajustadas a necesidades sentidas, se desarrolla un proceso de investigación que apunta a la transformación mediante el trabajo con colectivos, asociaciones, grupos de vecinos/as y otros actores del municipio con sensibilidades o intereses comunes, lo cual facilita una movilización hacia la implicación ciudadana que favorece la creatividad social en beneficio de toda la comunidad local. El conocimiento de la realidad se construye progresivamente en un proceso participativo en el cual los actores implicados "tienen la palabra", y de este modo se crean las condiciones que facilitan espacios de reflexión, programación y acción social relacionados con los problemas que plantea el objeto de estudio. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

- **Es investigación:** Orienta un proceso de estudio de la realidad o de aspectos determinados de ella, con rigor científico.
- **Es acción (asistencialista, o solidaria, o transformadora):** En esta investigación hay acción la cual es entendida no solo como el simple actuar, o cualquier tipo de acción, sino como acción que conduce al cambio social estructural; esta acción es llamada por algunos de sus impulsores, praxis (proceso síntesis entre teoría y práctica), la cual es el resultado de una reflexión -

investigación continua sobre la realidad abordada no solo para conocerla, sino para transformarla; en la medida que haya mayor reflexión sobre la realidad, mayor calidad y eficacia transformadora se tendrá en ella. Es importante tener en cuenta que no hay que esperar el final de la investigación para llegar a la acción, pues todo lo que se va realizando en el proceso es acción y a la vez va incidiendo en la realidad.

- **Es participativa:** Es una investigación - acción realizada participativamente. La investigación no es solo realizada por los expertos, sino con la participación de la comunidad involucrada en ella; quiere superar la investigación al servicio de unos pocos (una clase privilegiada), y la investigación para las universidades - bibliotecas solamente. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

La investigación y la ciencia deben estar al servicio de la colectividad; busca ayudarle a resolver sus problemas y necesidades y ayudar a planificar su vida.

La IAP se realiza con una óptica desde dentro y desde abajo: desde dentro de la comunidad estudiada; desde abajo pues lleva a la participación incluso a quienes no han podido a estudiar (los más pobres).

Los problemas a investigar son definidos, analizados y resueltos por los propios afectados. La participación no es una posibilidad que se da a la comunidad en general, sino hacer realidad el derecho de todos a ser sujetos de historia, o sea sujetos de los procesos específicos que cada grupo va llevando adelante.

La meta es que la comunidad vaya siendo la autogestora del proceso, apropiándose de él, y teniendo un control operativo (saber hacer), lógico (entender) y crítico (juzgar) de él.

Este enfoque implica un replanteamiento epistemológico, político, y por tanto metodológico; no es hacer lo mismo de antes, pero ahora con la participación de la comunidad, sino investigar desde una nueva óptica - perspectiva en - con - para la comunidad.

(Pérez, 2015)

- **Epistemológicamente:** Supone romper con el binomio clásico de sujeto y objeto de la investigación. Esto supone un cambio grande en las concepciones de trabajo científico, de la metodología y de la teoría misma. Todos son sujetos y objetos de investigación, lo cual implica que la verdad - ciencia - teoría se va logrando en la acción participativa comunitaria. La teoría va a ser resultado del aporte popular, leído, justificado, convalidado, orientado por los métodos científicos ; desde ese punto de vista, todos aportan: el pueblo - miembros de una comunidad, los técnicos, los expertos.
- **Políticamente:** Supone el que toda investigación parta de la realidad con su situación estructural concreta, la reflexión, para ayudar a transformarla creativamente, con la participación de la comunidad implicada. El objeto final es la transformación de la realidad social en beneficio de las personas involucradas; esto implica operar también al interno del sistema vigente.
- **Metodológicamente:** Supone un proceso modesto y sencillo al alcance de todos ("la ciencia no deja de ser ciencia por ser modesta" Fals Borda), pero a la vez que lleve: a la participación procesual, a asumir crítica y estructuralmente la realidad, a la

reflexión seria y profunda de sus causas y tendencias, a conclusiones científicas, a estrategias concretas y realizables, a una planeación, a una praxis - acción renovada y transformadora en la que vaya interviniendo toda la comunidad, a una continua reflexión sobre la praxis para hacerla cada vez más liberadora y transformadora de la realidad. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

Método de la investigación-acción participación (IAP)

Método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social.

El método de la investigación-acción participación (IAP) combina dos procesos, el de conocer y el de actuar, implicando en ambos a la población cuya realidad se aborda. Al igual que otros enfoques participativos, la IAP proporciona a las comunidades y a las agencias de desarrollo un método para analizar y comprender mejor la realidad de la población (sus problemas, necesidades, capacidades, recursos), y les permite planificar acciones y medidas para transformarla y mejorarla. Es un proceso que combina la teoría y la praxis, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica de la población sobre su realidad, su empoderamiento, el refuerzo y ampliación de sus redes sociales, su movilización colectiva y su acción transformadora.

En cada proyecto de IAP, sus tres componentes se combinan en proporciones variables:

- a) La investigación consiste en un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad estudiar algún aspecto de la realidad con una expresa finalidad práctica.
 - b) La acción no sólo es la finalidad última de la investigación, sino que ella misma representa una fuente de conocimiento, al tiempo que la propia realización del estudio es en sí una forma de intervención.
 - c) La participación significa que en el proceso están involucrados no sólo los investigadores profesionales, sino la comunidad destinataria del proyecto, que no son considerados como simples objetos de investigación sino como sujetos activos que contribuyen a conocer y transformar su propia realidad.
- (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

Elementos de la investigación acción participativa

- **Conocimiento:** Es un proceso de empoderamiento que permite analizar la historia de las personas y del entorno desde un punto de vista holístico y reflexivo, para precisar lo que se quiere cambiar de la situación bajo estudio, a la vez de consentir que las personas y los grupos encuentren sus potencialidades, admitiendo la de los demás para trabajar sobre la transformación deseada.
- **Formación:** Se trata de cultivar el cúmulo de conocimientos adquiridos previamente con nuevo conocimiento extraído de la situación observada. Crea un espacio didáctico que se desarrolla en diferentes niveles, tales como: - Nivel de técnicas aprendidas y aplicadas; - Nivel de vivencias, historia, experiencias compartidas y expresadas: - Nivel de actitudes, motivaciones, responsabilidades y enriquecimiento personal, y, - Nivel de

desarrollo de las capacidades de trabajo en equipo, de organización, de los conceptos que conllevan a la investigación, acción y participación.

- **Conciencia:** Es un proceso cognitivo de sensibilización e identificación social, que posibilita la corresponsabilidad y la importancia de participación de todos los actores involucrados en el fortalecimiento de las acciones que buscan alcanzar la justicia social.
- **Comunicación:** Se establece un intercambio de información para lograr el acercamiento de los grupos, se aprende a escuchar y a expresar las ideas, con un alto margen de respeto y solidaridad, rompiendo con las comunicaciones bilaterales. Mezcla la expansión y socialización del conocimiento, la información sobre los recursos existentes y el acceso a ellos.
- **Mediación:** Es un trabajo de arbitraje o conciliación, donde se identifican actores, colectivos e intereses para ubicar los aspectos compatibles entre ellos; conocer las carencias de la base social, los nudos en las redes de comunicación, los agentes multiplicadores de la información formales e informales, para realizar un reconocimiento de todas las partes que se relacionan en el proceso.
- **Proximidad:** Son los espacios sociales accesibles, para conectarse con la gente, sus dificultades y preocupaciones, con el objeto de encaminar propuestas de empoderamiento, donde se implique a la base social mediante un estrategia de trabajo de calle, con el uso del lenguaje cotidiano, el uso de los códigos y símbolos de una comunidad y cierto dominio de los valores que circulan por la red social. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

En todo este proceso cabe resaltar la importancia de dos elementos

- **La comisión de seguimiento:** Se trata de una comisión que reúne a todas las entidades potencialmente interesadas en debatir el proyecto en cada una de sus etapas: equipo investigador, representantes del tejido asociativo y de la administración (políticos y técnicos).
- **Grupo de investigación-acción-participativa (GIAP):** Se trata de un grupo mixto formado por el equipo investigador y vecinos de la comunidad que tiene por objetivo participar de forma activa en el proceso. (Pérez, 2015)

Características de la investigación acción participativa

El problema que desencadena el proceso ha de ser identificado por la comunidad:

- Se desarrolla en ambientes naturales.
- Se pone en marcha en contextos microsociales.
- Es un proceso dialéctico de conocer –actuar.
- La comunidad deja de ser objeto y pasa a ser sujeto de la investigación.
- Conjuga el conocimiento científico y el saber popular.
- Perspectiva holística en la comprensión del problema.
- Utiliza múltiples técnicas y recursos metodológicos.

- Su finalidad es promover transformaciones en la realidad que se estudia y mejorar la vida de los sujetos implicados. (Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

2.3. MARCO CONCEPTUAL.

□ Plan Estratégico

El plan estratégico es un documento en el que los responsables de una organización (empresarial, institucional, no gubernamental, deportiva, etc.) reflejan cual será la estrategia a seguir por su compañía en el medio plazo. Por ello, un plan estratégico se establece generalmente con una vigencia que oscila entre uno y cinco años (por lo general, 3 años).

Aunque en muchos contextos se suelen utilizar indistintamente los conceptos de plan director y plan estratégico, la definición estricta de plan estratégico indica que éste debe marcar las directrices y el comportamiento para que una organización alcance las aspiraciones que ha plasmado en su plan director.

Por tanto, y en contraposición al plan director, un plan estratégico es cuantitativo, manifiesto y temporal. Es cuantitativo porque indica los objetivos numéricos de la compañía. Es manifiesto porque especifica unas políticas y unas líneas de actuación para conseguir esos objetivos. Finalmente, es temporal porque establece unos intervalos de tiempo, concretos y explícitos, que deben ser cumplidos por la organización para que la puesta en práctica del plan sea exitosa (WIKIPEDIA.ORG, 2014)

Plan Estratégico ¿Para qué se hace?

- Para afirmar la organización: Fomentar la vinculación entre los “órganos de decisión” (E.D.) y los distintos grupos de trabajo. Buscar el compromiso de todos.
- Para descubrir lo mejor de la organización: El objetivo es hacer participar a las personas en la valoración de las cosas que hacemos mejor, ayudándonos a identificar los problemas y oportunidades.
- Aclarar ideas futuras: Muchas veces, las cuestiones cotidianas, el día a día de nuestra empresa, nos absorben tanto que no nos dejan ver más allá de mañana. Este proceso nos va a “obligar” a hacer una “pausa necesaria” para que nos examinemos como organización y si verdaderamente tenemos un futuro que construir (GUIADELACALIDAD.COM, 2005)

¿Qué contiene el plan estratégico?

- ¿A qué preguntas responde?
- ¿Cuál es nuestra razón de ser?
- ¿Qué nos da vida y sentido?: declaración de la Misión.
- ¿A dónde deseamos ir?: Visión estratégica.
- ¿Qué hacemos bien? ¿Qué deseamos hacer?: Propositiones; Objetivos estratégicos.
- ¿Cómo llegamos a ese futuro?: Plan de acción; Reglamento de evaluación.

□ **Gestión Administrativa**

Un sistema de gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del

cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Permiten la optimización en la ejecución de los procesos, con el fin de incrementar la cantidad y eficacia en la gestión de los servicios. Existen cuatro elementos importantes que están relacionados con la gestión administrativa, sin ellos es imposible hablar de gestión administrativa, estos son (SLIDESHARE.NET, 2010):

- Planeación: Planificar implica que los gerentes piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas.
- Organización: Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización.
- Ejecución: Dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.
- Control: Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. El gerente debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

CAPÍTULO III RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

GUÍA DE OBSERVACIÓN

INDICADOR	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	TOTAL
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO				
La institución educativa cuenta con su PEI actualizado.	1	5	30	36
La gestión pedagógica se realiza en base a programaciones, malla curricular, etc.		6	30	36
Los objetivos y metas de la Institución Educativa guardan relación entre los actores de la Institución y la sociedad.		3	33	36
El Director tiene la capacidad de planificar, dirigir, gestionar y controlar las funciones directivas en la Institución.		2	34	36
La Institución Educativa se encuentra organizada.		4	32	36
GESTIÓN				
Se promueven los trabajos en equipo.	1	5	30	36
Elabora el Plan de Capacitación y el Plan Estratégico de la I.E.		6	30	36
Se programa reuniones para ver las		4	32	36
falencias que tiene la Institución y proponer soluciones al respecto.				
Existen cursos de capacitación para los docentes, directivos y administrativos.		5	31	36
La comunicación cumple una función estratégica.		3	33	36
El Director acepta las sugerencias de los demás.		2	34	36
CONTROL				
El Director evalúa el avance académico e institucional.		3	33	36
Presenta informes de su trabajo.		6	30	36
Compara los resultados pedagógicos de los años lectivos.		6	30	36

FUENTE: Guía de Observación aplicada a los Gestores de la I.E. "Santiago

Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento
Ancash. Junio, 2015.

Análisis:

Según la guía de observación aplicada en la I.E., los indicadores arrojan los siguientes datos:

En cuanto al “**PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**” se observa que 30 docentes no trabajan en función a su P.E.I. porque está desactualizado, 30 docentes nunca realizan sus programaciones de acuerdo a la malla curricular. Para fortalecer la gestión pedagógica de su I.E., se observa en 33 docentes no toman en cuenta los objetivos de la I.E. porque no guardan relación con sus funciones pedagógicas, ni con la proyección social hacia la comunidad; 34 docentes no reconocen el liderazgo en el Director, porque no cuenta con habilidades sociales, en cuanto a la capacidad de planificar, dirigir y controlar las funciones directivas de la I.E., se evidencia en 32 docentes que la organización de la I.E. se encuentra desorganizada, nadie cumple sus funciones, nadie obedece, no se capacitan, no hay toma de decisiones en conjunto, etc.

El indicador de “**GESTIÓN EDUCATIVA**” dentro de la I.E. No se promueve el trabajo en equipo (30), no existe un plan de capacitación y Plan Estratégico de la I.E. porque no se ha elaborado (30), no se programa reuniones programa reuniones para diagnosticar las falencias que tiene la Institución y proponer soluciones al respecto. (32), no existen cursos de capacitación para los docentes, directivos y administrativos. (31), la comunicación no es el punto fuerte en la institución, no constituye una función estratégica. (31), El director no acepta las sugerencias de los demás docentes. (34).

El indicador de “**CONTROL**”, muestra que el Director no evalúa el avance académico e institucional, (33); no se presenta informes de su trabajo, (30); no se compara los resultados pedagógicos de los años lectivos, (30).

RESULTADOS DE ENCUESTA

CUADRO Nº 01

Planificación de Actividades

1. ¿Las actividades se planifican antes de iniciar el año electivo?		Nº	%
F U	Sí	6	17%
	No	30	83%
TOTAL		36	100%

E

NTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.

Análisis: El 83% de docentes indican que las actividades no se planifican antes de iniciar el año electivo, sólo el 17% de docentes mencionan que si se planifican.

CUADRO Nº 02

Trabajo en Base al P.E.I.

2. ¿Se trabaja en base al P.E.I. de la Institución Educativa?	Nº	%
Sí	6	17%
No	30	83%
TOTAL	36	100%

ENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.

Análisis: El 83% de docentes señalan que no se trabaja en base al P.E.I. de la Institución Educativa por no estar actualizado, el 17% trabajan con el P.E.I. que construyeron hace años.

CUADRO Nº 03

Principio y Criterios de Carácter Didáctico, Organizativo y Orientador

3. ¿A través de la construcción del PEI en su institución se acuerdan principios o criterios comunes de carácter didáctico, organizativo y orientador?	Nº	%
Sí	3	8%
No	33	92%
TOTAL	36	100%

FUENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.

Análisis: El 92% de docentes indican que no se acuerdan principios o criterios comunes de carácter didáctico, organizativo y orientador, porque no trabajan con el P.E.I.

CUADRO Nº 04

Liderazgo del Director

4. ¿Se puede decir que el Director es un líder?	N	%
Si	4	11%
No	32	89%
TOTAL	36	100%

FUENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.

Análisis: El 89% de docentes no reconocen liderazgo alguno en el director, solo el 11% considera que es un líder.

CUADRO Nº 05

Trabajos en Equipo

5. ¿Los trabajos en equipo en la Institución educativa funcionan?	N	%
Sí	4	11%
No	32	89%
TOTAL	36	100%

U

ENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash; Junio, 2015.

Análisis: El 89% de docentes indica que no se realizan trabajos en equipo; el 11% restante de docentes señalan que hay intentos de trabajar en equipo, pero no funcionan.

CUADRO Nº 06

Relaciones Interpersonales

6. ¿Cómo son las relaciones entre trabajadores (docentes) y directivos?	Nº	%
Buenas	2	6%
Regulares	4	11%
F Malas	30	83%
U TOTAL	36	100%

ENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. "Santiago Antúnez de Mayolo", Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.

Análisis: El 83% de docentes indican que las relaciones son malas, el 11% señala que son regulares y el 6% buenas.

CUADRO Nº 07

Coordinación y Consenso en Trabajo Administrativo

7. ¿Existe coordinación y en consenso el trabajo administrativo?	Nº	%
Si	5	14%
No	31	86%
TOTAL	36	100%

FUENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash.

Junio, 2015.

Análisis: El 86% de docentes indican que no hay coordinación y consenso en el trabajo administrativo.

CUADRO Nº 08

Descentralización de Actividades Administrativas

8. ¿Se descentraliza la autoridad y las actividades administrativas?	Nº	%
Siempre	1	3%
A veces	2	5%
Nunca	33	92%
TOTAL	36	100%

FUENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash.

Junio, 2015.

Análisis: El 92% de docentes señalan que nunca descentraliza la autoridad y las actividades administrativas, el 5% a veces y el 3% siempre.

CUADRO Nº 09

Problemas Administrativos

9. ¿Cómo se enfrentan los problemas administrativos?	N	%
Involucrando al personal	3	8%
Imponiendo órdenes	32	89%
F Capacitando	1	3%
TOTAL	36	100%

ENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de

Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash. Junio, 2015.

Análisis: El 89% de docentes indican que para resolver conflictos administrativos los hacen imponiendo ordenes, no se involucra al personal ni mucho menos se capacita.

CUADRO Nº 10

Capacitaciones en el Proceso Enseñanza- Aprendizaje

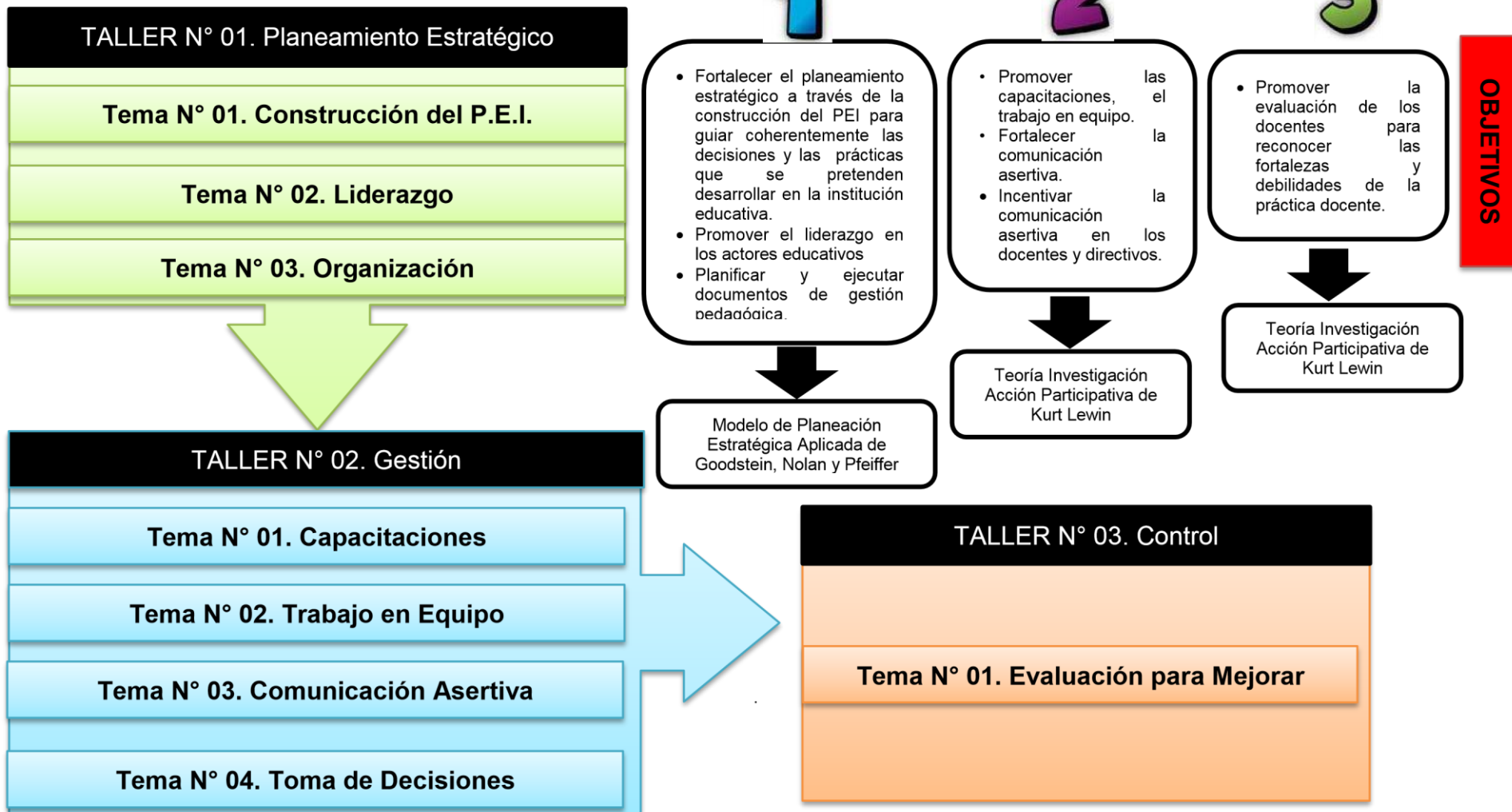
10. ¿Se facilita y apoya el proceso de enseñanza-aprendizaje, a través de capacitaciones?	N	%
Si	1	3%
No	33	92%
Regularmente	2	5%
TOTAL	36	100%

FUENTE: Guía de Encuesta aplicada a los Gestores de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento Ancash.

Junio, 2015.

Análisis: El 92% de docentes indican que nunca se facilita el proceso de enseñanza- aprendizaje a través de capacitaciones.

3.2. MODELO TEÓRICO.



Fuente: Elaboración propia

3.2.1. Realidad Problemática.

Unos de los factores que inciden en la eficacia del sistema educativo lo constituye la buena o mala gestión administrativa cualquiera que sea su nivel. La administración es una parte primordial del proceso educativo; le imprime el toque final de excelencia que ofrece tanto la filosofía, la estructura y los medios de la organización y, sobre todo, la calidad del educador desde el inicio y durante toda la consecución del proceso educativo.

(Recuperado de <http://www.monografias.com/>)

La gestión administrativa hace que la educación sea funcional en la vida de los estudiantes, ya que imparte efectividad a los recursos humanos. Ayuda a obtener mejores productos, servicios y relaciones humanas.

3.2.2 Objetivo de la Propuesta.

Diseñar un Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la I.E. “Santiago Antúnez de Mayolo”, Distrito de Yungar, Provincia de Carhuaz, Departamento de Ancash.

3.2.3 Fundamentación.

Fundamentos Teóricos

Modelo de Planeación Estratégica Aplicada de Goodstein, Nolan y Pfeiffer; la planeación para planear constituye una consideración profunda de la forma como se realiza la planeación. Ésta incluye determinar el aprestamiento organizacional, generar el compromiso, identificar a los miembros del equipo de planeación,

educar a la organización, determinar los grupos de interés clave y factores de una estrategia exitosa.

Teoría Investigación Acción Participativa de Kurt Lewin; la investigación-acción es una forma de investigación que permite vincular el estudio de los problemas en un contexto determinado con programas de acción social, de manera que se logren de forma simultánea conocimientos y cambios sociales. El concepto tradicional del modelo Lewin trabaja sobre tres etapas del cambio social: descongelamiento, movimiento, recongelamiento.

Fundamentación Pedagógica

Es necesario que el docente tome conciencia de la labor que desempeña, para tal efecto es necesario que se capacite y actualice permanentemente; que coordine, planifique y organice los objetivos con sus respectivas actividades en su trabajo pedagógico, y de esta manera no caer en la improvisación y salir de la mediocridad en su desempeño.

Por otro lado, es necesario que la administración educativa, tenga su rol bien definido, porque éste influye muy notoriamente en el trabajo pedagógico que realizan los docentes.

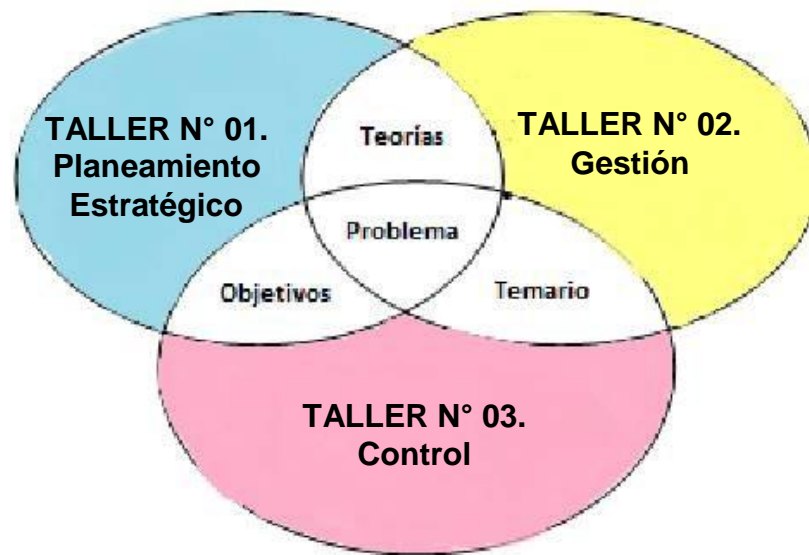
Esta influencia implicará que los docentes no solo mejoren su quehacer educativo, sino que contribuyan a que la administración de la Institución Educativa sea eficiente, y por ende a la calidad educativa.

Fundamentación Sociológica

En la historia universal del pensamiento científico, la tradición funcionalista reúne las teorías positivistas y evolucionistas del consenso en las ciencias sociales y la pedagogía. En la gestión educativa, la tradición funcionalista se consolida históricamente en las teorías clásicas y psicosociológicas de organización y administración, que se ocupan primordialmente del orden, el equilibrio, la armonía, la integración, en una palabra, del consenso derivado de principios generales preestablecidos. Estos elementos sugieren un concepto formal de calidad de vida y de educación, según el cual los ciudadanos se preocupan con el orden estructural, el comportamiento funcional y la integración social. (Sander, 1994)

Dichas teorías de administración tienen por objetivo el logro del orden y del progreso social, la integración y la cohesión social, la satisfacción de las necesidades sociales y la reproducción estructural y cultural de la sociedad. Para alcanzar dichos objetivos de manera eficiente y eficaz, las teorías positivistas de administración enfatizan el orden y el equilibrio y tienden a ser realistas y racionalistas. (Sander, 1994)

3.2.4. Estructura de la Propuesta.



Diseño Metodológico del Plan Estratégico:

TALLERES	TEMAS	RECURSOS	OBJETIVOS
TALLER N° 01. PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO	Tema N° 01. Construcción del P.E.I.		
	<p>□ INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes - Presentación de objetivos del evento. - En carteles los participantes resaltan las ideas fuerza de los objetivos. - Organización de los grupos de trabajo mediante dinámicas. <p>□ DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se reparten preguntas a los grupos. ¿Qué significa P.E.I.? ¿Para qué sirve el P.E.I.? ¿Por qué construir el P.E.I.? - Etapa de diagnóstico. - Se construye el P.E.I. por grupos luego se socializa, se debate y se saca el resultado final. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica grupal • Tarjetas de cartulina • Plumones • Fotocopias del texto. • Tarjetas de cartulina • Separatas • Cinta masking tape • Plumones • Siluetas • USB • Laptop • Cañón multimedia • Papelotes • Papel bond y de colores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el planeamiento estratégico a través de la construcción del PEI para guiar coherentemente las decisiones y las prácticas que se pretenden desarrollar en la Institución Educativa • Promover el

	<p>❑ CIERRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se exponen las conclusiones y se presenta el P.E.I. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lapiceros • Lápices • Colores 	<p>liderazgo en los actores educativos</p> <p>❑ Planificar y ejecutar documentos de gestión pedagógica</p>
	Tema N° 02. Liderazgo		
	<p>❑ INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes y especialistas invitados. - Presentación de objetivos del evento. - Video de liderazgo <p>❑ DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes en grupo revisan literatura sobre motivación, habilidades y exponen en grupo. <p>CIERRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lectura reflexiva sobre liderazgo. 		
	Tema N° 03. Organización		
	<p>❑ INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes y especialistas invitados. 		

	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de objetivos del evento. - Organización de los grupos de trabajo. <p>DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lista de problemas que tienen la Institución para coordinar y llevar a cabo actividades académicas, plan de trabajo, mallas curriculares, etc. - Planificación de actividades <p>CIERRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones del tema se exponen los resultados. 		
TALLER N° 02. GESTIÓN	Tema N° 01. Capacitaciones		
	<p>□ INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes y especialistas invitados. - Presentación de objetivos del evento. - Organización de los grupos de trabajo □ <p>DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rol del director 		<ul style="list-style-type: none"> • Promover las capacitaciones, el trabajo en equipo. • Fortalecer la comunicación asertiva.

	<ul style="list-style-type: none"> - Rol de los docentes - Rol de los administrativos CIERRE: - Conclusiones del tema 		<input type="checkbox"/> Incentivar la comunicación asertiva en los docentes y directivos.
	Tema N° 02. Trabajo en Equipo		
	<input type="checkbox"/> INICIO: <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes y especialistas invitados. - Presentación de objetivos del evento. - Organización de los grupos de trabajo. - Se reparten hojas con una frase a cada grupo para que lo analicen, luego se le pregunta a cualquier integrante del grupo sobre su opinión. <input type="checkbox"/> DESARROLLO: <ul style="list-style-type: none"> - Establecer las características del líder de un equipo - Identificar las diferencias entre equipo y 		

	<p>grupo</p> <p>❑ CIERRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones del tema. 	
	Tema N° 03. Comunicación Asertiva	
	<p>❑ INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes y especialistas invitados. - Presentación de objetivos del evento. - En carteles los participantes resaltan las ideas fuerza de los objetivos. - Organización de los grupos de trabajo y presentación de los participantes a través de la dinámica: “Palo palito”. <p>❑ DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Causas de una comunicación no asertiva - Tipo de comunicación. -Consecuencias de los tipos de comunicación. <p>❑ CIERRE:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> - Se Reflexiona a través de una historia sobre los tipos de comunicación, señalan su importancia. 		
	Tema N° 04. Toma de Decisiones		
	<p>□ INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes y especialistas invitados. - Presentación de objetivos del evento. - Organización de los grupos de trabajo. <p>□ DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicar las barreras que impiden las toma de decisiones. - Cualidades para la toma de decisiones. <p>□ CIERRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones del tema. 		
TALLER N° 03. CONTROL	Tema N° 01. Evaluación para Mejorar		□ Promover la evaluación de los docentes para reconocer
	<p>□ INICIO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida a participantes y especialistas invitados. 		

	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de objetivos del evento. <p>□ DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El capacitar señala la importancia de las evaluaciones - Se realiza esquemas de lo que se debe evaluar, crear indicadores. - ¿Cómo debe ser el monitoreo? <p>CIERRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conclusiones del tema. 		<p>las fortalezas y debilidades de la práctica docente.</p>
--	--	--	---

1.

Evaluación de Talleres

Por ser nuestra temática de tipo propositivo, adjuntamos a ella una propuesta de evaluación, el diseño de esta evaluación demanda tener en cuenta los objetivos y el contenido de la temática y el desempeño del facilitador.

Esta evaluación está diseñada para ser aplicada al finalizar los talleres.

Agradeceremos su colaboración en la evaluación de la Estrategia. Sus respuestas y comentarios son muy importantes para ayudarnos a mejorar la calidad de sucesivas temáticas. Por favor, marque la casilla que considere.

PREGUNTAS	SI	REGULAR	NO
Evaluación del facilitador			
Mostró dominio del tema			
Motivó la participación del grupo			
La forma de comunicarse y plantear sus temas fue			
Solventó las dudas de manera			
La metodología aplicada en este taller fue			
La relación entre el facilitador y los participantes fue			
Evaluación de las temáticas del taller			
La revisión de los contenidos se cumplió de manera			
La claridad y secuencia de los temas presentados fue			
La interacción entre la teoría y práctica fue			
Los conocimientos que adquirió son aplicables al trabajo de manera			

1.

Los contenidos tratados se adecuan a la realidad y ofrecen una solución
La duración del taller lo considera
La puntualidad en el inicio del taller fue
Aspectos generales del taller
La hora de inicio definida para el taller fue
La limpieza y orden de las instalaciones antes de empezar fue
El material estaba ordenado de manera
El ambiente de atención y control de interrupciones externas fue
Las instalaciones y espacios para la realización del taller fueron
La calidad de la alimentación y servicio ofrecida en el taller fue

1.

1.2.5. Cronograma.

“PLAN ESTRATÉGICO SUSTENTADO EN EL MODELO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA APLICADA DE GOODSTEIN, NOLAN Y PFEIFFER Y TEORÍA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA DE KURT LEWIN PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”, DISTRITO DE YUNGAR, PROVINCIA DE CARHUAZ, DEPARTAMENTO ANCASH, AÑO 2015”								
MESES	JULIO			AGOSTO				SEPTIEMBRE
SEMANAS	1	2	3	1	2	3	4	1
ACTIVIDADES								
Permiso al Director X								
de Escuela.								
Convocatoria a los X								
X participantes								
Preparación de los instrumentos de los talleres								
Aplicación de X X								
Talleres								
Evaluación de los x talleres								
Validación de conclusiones								

1.

3.2.6. Presupuesto.

Recursos Humanos

CANTIDAD	REQUERIMIENTO	COSTO INDIVIDUAL	TOTAL
01	Facilitador	S/ 150,00	S/ 450,00
01	Digitador	S/ 120,00	S/ 360,00
TOTAL			S/ 810,00

Recursos Materiales

Cant.	Requerimiento	Costo individual	Total
108	Folders con fasters	S/ 0.50	S/ 54.00
108	Lapiceros	s/ 0.50	s/ 54.00
2000	Hojas bond	S/ 0.03	s/ 60.00
108	Refrigerios	S/ 5.00	S/ 540.00
600	Copias	S/ 0.035	S/ 21.00
Total			S/ 729.00

1.

RESUMEN DEL MONTO SOLICITADO

Recursos Humanos	S/	810,00
Recursos Materiales	S/	729,00
TOTAL	S/	1539,00

3.2.7. Financiamiento de los Talleres.

Responsables:

BLANCO AYALA, Arcángel Maglorio.

MENDOZA POMA, Marithza Lilia.

1.

CONCLUSIONES

La Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo, carece de un Plan Estratégico, que sirva de guía para llevar a cabo las actividades pedagógicas, institucionales y administrativas perdiendo coherencia con los lineamientos de la educación.

2. La planificación estratégica es importante porque orienta el proceso de desenvolvimiento de la gestión administrativa en la Institución Educativa, en cuanto tiene inferencia en el proceso de planificar, dirigir y controlar; por lo tanto, los directivos deben comprender su naturaleza y realización.
3. La propuesta se relacionó con la base teórica a través de los objetivos, temario y fundamentación de cada taller.
4. El acopio de información permitió describir y caracterizar el problema de investigación.

1.

RECOMENDACIONES

Ejecutar la propuesta en la Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo”, a fin de superar la gestión administrativa.

2. Aplicar la propuesta en otras Instituciones para evaluar su nivel de rigor científico.

1.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, O. (1999). Gestión educativa. Lima: Fondo de Desarrollo Editorial. Pág. 127.
2. ARMAS, M. (1998). Dirección integral de centros educativos. Tórculo. Santiago de Compostela.
3. CARRASCO DÍAZ, Sergio O. (1995). Metodología de la investigación científica. Aplicación en educación y otras ciencias sociales. Primera Edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.
4. CONS Rodríguez, Néstor. (2004). La administración de la institución educativa. Volumen IV, número 117. México.
5. DRUCKER, Peter. (1999). Los desafíos de la gerencia del siglo XXI. Grupo Editorial Norma. Colombia.
6. DÍAZ DÍAZ, Hugo. (2008). Gestión educativa: Crisis y desafíos. Lima: Educativo. Madrid.
7. GALLEGOS ALVAREZ, Juan. (2004). Gestión educativa en el proceso de descentralización. Editorial San Marcos. Lima Perú.
8. GOODSTEIN, L. "et al". "Planeación Estratégica Aplicada". Mc Graw Hill. Colombia. 2005. pp. 3-6-197.
9. GOODSTEIN, L: NOLAN, T; PFEIFFER, J. (1998). Planeación estratégica aplicada. Traducido por Bernal, M. Editorial MC. Graw Hill Interamericana, S.A. I.S.B.N. 958-600-706-5
10. HERMIDA, Jorge y otros. (1996). Administración Estratégica. Buenos Aires. Ediciones Macchi.
11. HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C., & BAPTISTA, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw-Hill.

- 1.
12. ITLOW, Howards S. y Shelly J. (1993). Cómo mejorar la calidad y productividad con el método Deming. Editorial Norma. Colombia. 280pp.

13. KATZENBACH, Jon. (2000). El trabajo en equipo. Ediciones Granica. Buenos Aires. Argentina.
14. LEWIN, Kurt. (1939). Teoría del campo y experimentación en psicología social
15. MANES, J. (1999). Gestión estratégica para instituciones educativas. Chile: Ediciones Gránica de Chile S.A. Pág. 91
16. MELENDO, Maite. (1995). Comunicación e integración personal. Editorial Sal Terrae. Bilbao. España.
17. MINAYA ALBARRACÍN, Dante. (2008). La gestión educativa en el Perú.
18. MONROY, Anameli. (1999). Dinámica de grupos. Editorial Pax. México.
19. MONTANER, Ramón. (2003). Manual del directivo eficaz. Ediciones Gestión 2000. Barcelona. España.
20. ONU, Objetivos de desarrollo del milenio. Informe 2008.
21. PORTER, Michael E. (1998). Ser competitivos. Nuevas aportaciones y conclusiones. Ediciones Deusto S.A. España.
22. SALAS Madriz, Flora Eugenia. (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. Costa Rica. Pp9-16.
23. STEIN, Guido. (2001). Éxito y fracaso en la nueva economía. Ediciones Gestión. Barcelona. España.
24. THOMPSON, A. y STRICKAND, J. (1995). Dirección y administración estratégica.
25. THOMPSON, J. R. y STRICKLAND III, A. J. (1995). Dirección y administración estratégica. Editorial IRWIN. Madrid España.
26. UNESCO. (2006). Calidad en la gestión educativa: Un análisis del sistema

Linkografía

1. <http://es.wikipedia.org/wiki/Cajamarca>
2. http://es.wikipedia.org/wiki/Provincia_de_Chota
3. http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/_perfil_profesional_de_los_directores.pdf
4. <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/193/1a.htm>
5. <http://www.concytec.gob.pe/portalsinacyt/images/>
6. <http://www.lie.upn.mx/docs/Especializacion/Gestion/Lec2%20.pdf>
7. http://www.ite.educacion.es/formacion/materiales/92/cd/unidad_11/11_2.htm
8. <http://www.elprisma.com/apuntes/economia/maxweberburocracia/>
9. www.minedu.gob.pe
10. <http://www.google.com.pe/imgres?q=Fiedler.+Fred.+E&um=1>
11. http://www.slideshare.net/teoras-de-la-administracion-7277804?from=share_email
12. <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r57350.PD>
13. http://www2.minedu.gob.pe/oaae/xts/manual_directores_unesco.pdf
14. <http://www.monografias.com/trabajos93/la-administracion-educativa/laadministracion-educativa.shtml>
15. <http://es.scribd.com/doc/13763898/Monografia-de-la-calidad-total>
16. http://www.minsa.gob.pe/DGSP/clima/archivos/teleconferencias/II_Teleconf/TrabajoEquipo-ok.pdf
17. Guevara, (2009) Taller de P.E.I. Recuperado de <http://es.slideshare.net/cesarguevaram/taller-de-pei>
18. El proyecto Educativa Institucional. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/educacion/gestion_proyectos/pdf/a04.pdf

19. Aranda, M. (2016) Recuperado de
<http://www.todosobremediacion.com.ar/sitio/index.php/articulos/colaboraciones/155-proyecto-institucional>

ANEXOS



ANEXO Nº 01
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO” DE
LAMBAYEQUE



MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSTGRADO

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Edad:.....sexo:.....

Cargo:.....

Lugar y fecha de la aplicación:.....

Responsable:

INDICADOR	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	TOTAL
PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO				
La Institución Educativa cuenta con su PEI actualizado.				
La gestión pedagógica se realiza en base a programaciones, malla curricular, etc.				
Los objetivos y metas de la Institución Educativa guardan relación entre los actores de la Institución y la sociedad.				
El Director tiene la capacidad de planificar, dirigir, gestionar y controlar las funciones directivas en la Institución.				
La Institución Educativa se encuentra organizada				
GESTIÓN				

Se promueven los trabajos en equipo. Elabora el Plan de Capacitación y el Plan Estratégico de la I.E.	
Se programa reuniones para ver las falencias que tiene la Institución y proponer soluciones al respecto. Existen cursos de capacitación para los docentes, directivos y administrativos.	
La comunicación cumple una función estratégica.	
Acepta las sugerencias de los demás.	
CONTROL	
Evalúa el avance académico e institucional.	
Presenta informes de su trabajo.	
Compara los resultados pedagógicos de los años lectivos.	



ANEXO Nº 02
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN



UNIDAD DE POSTGRADO GUÍA
DE ENCUESTA

Edad:.....sexo:.....

Cargo:.....

Lugar y fecha de la entrevista:.....

CÓDIGO A: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1 ¿Las actividades se planifican antes de iniciar el año electivo?

- a) Sí
- b) No

2. ¿Se trabaja en base al P.E.I. de la Institución Educativa?

- a) Sí
- b) No

3. ¿A través de la construcción del PEI en su Institución se acuerdan principios o criterios comunes de carácter didáctico, organizativo y orientador?

- a) Sí
- b) No

4. ¿Se puede decir que el Director es un líder?

- a) Sí
- b) No

- 5. ¿Los trabajos en equipo en la Institución Educativa funcionan?**
- a) Sí
 - b) No
- 6. ¿Cómo son las relaciones entre trabajadores (docentes) y directivos?**
- a) Buena.
 - b) Regular.
 - c) Mala.
- 7. ¿Existe coordinación y consenso en el trabajo administrativo?**
- a) Sí
 - b) No
- 8. ¿Se descentraliza la autoridad y las actividades administrativas?**
- a) Siempre
 - b) A veces
 - c) Nunca
- 9. ¿Cómo se enfrentan los problemas administrativos?**
- a) Involucrando al personal.
 - b) Imponiendo órdenes.
 - c) Capacitando en forma general.
 - d) Realizando sesiones de trabajo.
- 10. ¿Se facilita y apoya el proceso de enseñanza.- aprendizaje, a través de capacitaciones?**
- a) Sí
 - b) No
 - c) Regularmente



ANEXO N° 03
UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO” DE LAMBAYEQUE



MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSTGRADO

Guía de Entrevista

Edad:.....sexo:.....

Cargo:.....

Lugar y fecha de la entrevista:.....

Apellidos y Nombres del entrevistado:.....

Apellidos y nombres del entrevistador:.....

CÓDIGO A: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

1. ¿Cómo considera el proceso que se desarrolla para planificar, organizar, dirigir, controlar, decidir?

2. ¿El sistema productivo educativo que se desarrolla es eficaz y eficiente? -----

-
3. ¿Se tiende a armonizar los conflictos humanos que garantizan el funcionamiento de la escuela?

CÓDIGO B: PLAN ESTRATÉGICO

4. ¿Qué opinión le merece el llevar a cabo un Plan Estratégico?

-
-
5. ¿El Plan Estratégico mejorará la Planeación Estratégica en la I.E?

-
-
6. ¿Qué opinión le merece Goodstein, Nolan y Pfeiffer?

-
-
7. ¿Qué aportes daría Kurt Lewin al Plan Estratégico?

Anexos de los temas de talleres

Taller N° 01. Planeamiento Estratégico

Tema N° 01. Construcción del PEI.

TALLER DE DEFINICIÓN DE LA RUTA DE CONSTRUCCIÓN DEL PEI																											
Tiempo	Tema		Materiales y recursos																								
20 minutos	Dinámica de presentación		Los de la dinámica.																								
20 minutos	Recojo de expectativas y presentación de los objetivos y productos del taller Objetivos del taller <ul style="list-style-type: none">Presentación de las ideas principales del PEL – V.Construir participativamente y de manera concertada una ruta metodológica de elaboración del PEI.Definir las tareas en el proceso de elaboración del PEI.Fortalecer los conocimientos de los asistentes. Producto final <ul style="list-style-type: none">Hoja de ruta para la elaboración de su PEI.Firma de un acta de compromiso con tareas y cronograma.		Tarjetas metaplan (30 x 20) Plumones Maskingtape																								
30 minutos	Presentación del PEL - V y sus ideas fuerza		Diapositivas o papelógrafos, PEL -V																								
40 minutos	Lecciones aprendidas en el proceso de construcción y/o revisión del PEI (con aportes de los participantes). <table><tr><td>DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PEI</td><td>¿CÓMO HACER PARA EVITARLAS?</td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table>		DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PEI	¿CÓMO HACER PARA EVITARLAS?							Papelógrafos Plumones Maskingtape																
DIFICULTADES ENCONTRADAS EN EL PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DEL PEI	¿CÓMO HACER PARA EVITARLAS?																										
60 minutos	Definimos la ruta metodológica de construcción del PEI - etapas – con aportes y lluvia de ideas. En este punto podemos tomar como antecedente la ruta de construcción del PEL V. Los invitamos a revisar las páginas de la 16 a la 21 de este documento.		Papelógrafo, tarjetas metaplan Maskingtape Plumones / PEL - V																								
60 minutos	Taller de definición de tareas : Conformación de grupos: con una dinámica de formación de grupos. Una vez conformado cada grup o trabaja una etapa o las convenientes de acuerdo a la cantidad de participantes en el taller. En función a lo acordado se forman los grupos responsables de cada proceso y sus etapas. <table><tr><td>ETAPAS</td><td>PROCESOS</td><td>TAREAS</td><td>RESPONSABLES</td></tr><tr><td></td><td>TÉCNICO</td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>PARTICIPATIVO</td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>POLÍTICO</td><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td>COMUNICACIONAL</td><td></td><td></td></tr><tr><td>ETC.</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		ETAPAS	PROCESOS	TAREAS	RESPONSABLES		TÉCNICO				PARTICIPATIVO				POLÍTICO				COMUNICACIONAL			ETC.				Papelógrafo Plumones Los materiales necesarios para el desarrollo de la dinámica seleccionada PEL - V
ETAPAS	PROCESOS	TAREAS	RESPONSABLES																								
	TÉCNICO																										
	PARTICIPATIVO																										
	POLÍTICO																										
	COMUNICACIONAL																										
ETC.																											
30 minutos	Exposición de lo concluido por cada grupo con aportes de todos los participantes		Papelotes/ Plumones / Maskingtape																								
40 minutos	Taller de construcción del mapa de actores para el proceso Forman grupos a través de la dinámica “Escoge la palabra que te guste” Se le entrega una matriz a cada grupo a fin de que identifiquen los diferentes actores de la comunidad: <table><tr><td colspan="4">Mapa de actores de la comunidad</td></tr><tr><td>¿Quiénes pueden ser nuestros potenciales aliados?</td><td>¿A quiénes necesitamos convencer?</td><td>¿Cuáles son las instancias que trabajan en la comunidad?</td><td>¿Qué propuestas se están elaborando que abordan el tema educativo?</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> Exponen sus conclusiones.		Mapa de actores de la comunidad				¿Quiénes pueden ser nuestros potenciales aliados?	¿A quiénes necesitamos convencer?	¿Cuáles son las instancias que trabajan en la comunidad?	¿Qué propuestas se están elaborando que abordan el tema educativo?					Papelógrafo Plumones Cartulinas de 30 x 20 con diferentes palabras Matriz a llenar												
Mapa de actores de la comunidad																											
¿Quiénes pueden ser nuestros potenciales aliados?	¿A quiénes necesitamos convencer?	¿Cuáles son las instancias que trabajan en la comunidad?	¿Qué propuestas se están elaborando que abordan el tema educativo?																								
30 minutos	Acta de Compromisos Acuerdos / Redacción del Acta de Compromisos / Lectura del Acta de Compromisos Firma del Acta		Acta / lapiceros																								

Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

Los valores de nuestra I.E.

DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
Constituyen el sistema de creencias y el conjunto de conductas que predominan en la I. E. definen la posición de la institución respecto a las pautas axiológicas	<ul style="list-style-type: none"> ❑ Deberán estar presentes en la misión y en la visión ❑ Permite que la comunidad educativa reflexione sobre cada uno de ellos. ❑ Éstos se operativizan en la propuesta pedagógica o en la propuesta de gestión y en los instrumentos de gestión. ❑ Orientan la toma de decisiones en todos los niveles de la comunidad educativa.

Recuperado de <http://es.slideshare.net/>

Construimos la misión de nuestra I.E.

PREGUNTAS CLAVES	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
<p>¿Quiénes somos?</p> <p>¿Qué hacemos?</p> <p>¿Por qué lo hacemos?</p>	<p>Es la razón de ser de la I. E. Formula, en forma explícita, los propósitos o tareas primordiales de la institución. Implica un ejercicio destinado a delimitar el trabajo fundamental de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Su formulación debe estar orientada a proyectarse a mediano y largo plazo, debe ser revisada periódicamente. ▪ Hay que caracterizar los rasgos propios de la I. E. ▪ Redactarse en forma sencilla, clara y breve, con un verbo que exprese "que hacemos y como lo hacemos"

Recuperado de <http://es.slideshare.net/>

Construimos la visión de nuestra I.E.

PREGUNTAS CLAVES	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS
<p>¿Hacia dónde se desea llegar?</p> <p>¿Cuál es la proyección de la comunidad educativa hacia el futuro?</p> <p>¿Qué hacemos en el futuro?</p>	<p>Es la forma en que se visualiza en el presente la I. E., con proyección al futuro. Es el horizonte donde se dirige todas las acciones de la institución</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Ser realista; proyectarse sobre algo que si se va a lograr en un espacio y tiempo determinado •Es un sueño compartido; debe ser una proyección de la comunidad educativa. •Se redacta en presente, en forma sencilla, clara y breve •Se construye apuntando a mediano y largo plazo. •Su originalidad debe aportar a la identidad compartida

Recuperado de <http://es.slideshare.net/>

Diagnóstico

<ul style="list-style-type: none"> □ Es la acción sistemática por la cual se identifican los problemas esenciales (puntos críticos) de la I. E. □ Permite la comprensión de la realidad y la identificación de las fuerzas sociales, el análisis crítico de las necesidades y las relaciones que se establecen dentro de la escuela y su contexto para generar opciones de cambio y mejoramiento. □ Busca medir la distancia entre el hoy (misión) y el mañana (visión) y arribar a las alternativas e identificación de objetivos estratégicos de la I. E. □ Permite realizar el análisis interno y externo de la I. E. (FODA)-
--

Recuperado de <http://es.slideshare.net/>

Pasos para la elaboración del diagnóstico

1. Datos de identificación de la I. E.
2. Descripción del entorno.
3. Características socioeconómicas de las familias
4. Funcionamiento del área pedagógica:
 - ☐ Cumplimiento del programa de estudios y los aprendizajes
 - ☐ Enfoques de aprendizaje, metodologías de enseñanza y aprendizaje
 - ☐ Características de los estudiantes
 - ☐ Desempeño docente
 - ☐ Indicadores de eficiencia
 - ☐ Evaluación de los aprendizajes
5. Funcionamiento del área institucional:
 - ☐ Instrumentos de gestión
 - ☐ Liderazgo del director
 - ☐ Clima institucional
 - ☐ Funcionamiento del CONEI
6. Funcionamiento del área administrativa:
 - ☐ Uso de los recursos
 - ☐ Asesoramiento de las instancias intermedias del MED, supervisión del director.
 - ☐ Organización y uso de información: estadística, actas, certificados

Recuperado de <http://es.slideshare.net/>

Formulación de objetivos estratégicos

- ☐ **OBJETIVO ESTRATEGICO:** Es el resultado a mediano y largo plazo que una organización espera lograr para hacer real la misión y la visión de la I. E.
- ☐ **Se formulan teniendo como referencia las oportunidades y fortalezas.**
- ☐ **Se formulan de las estrategias FO, FA, DO y DA**

Recuperado de <http://es.slideshare.net/>

LIDERAZGO Y CARÁCTER

"El liderazgo no tiene que ver con el control de los demás sino con el arte de persuadirlos para colaborar en la construcción de un objetivo común".
Daniel Goleman, 1996



Liderazgo: Habilidades gerenciales o directivas que un individuo usa para influir en la forma de ser de personas o un grupo de personas determinado, haciéndolos trabajar en equipo con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

.... capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

La senda indirecta de efectos del Liderazgo Escolar

El Liderazgo Directivo ejerce una influencia indirecta en el aprendizaje de los alumnos, a través de su incidencia en las motivaciones, habilidades y condiciones del trabajo de los profesores, que a su vez afectan los resultados de los estudiantes



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>
Tema N° 03. Organización



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

DESAFÍOS DE ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

TRANSPARENCIA

Forma de actuar o de organizar las instituciones tal que permita el escrutinio por parte de las instancias de control y de la sociedad. Implica poner información gubernamental a conocimiento público para que sea analizada y juzgada. Opuesto a la corrupción.

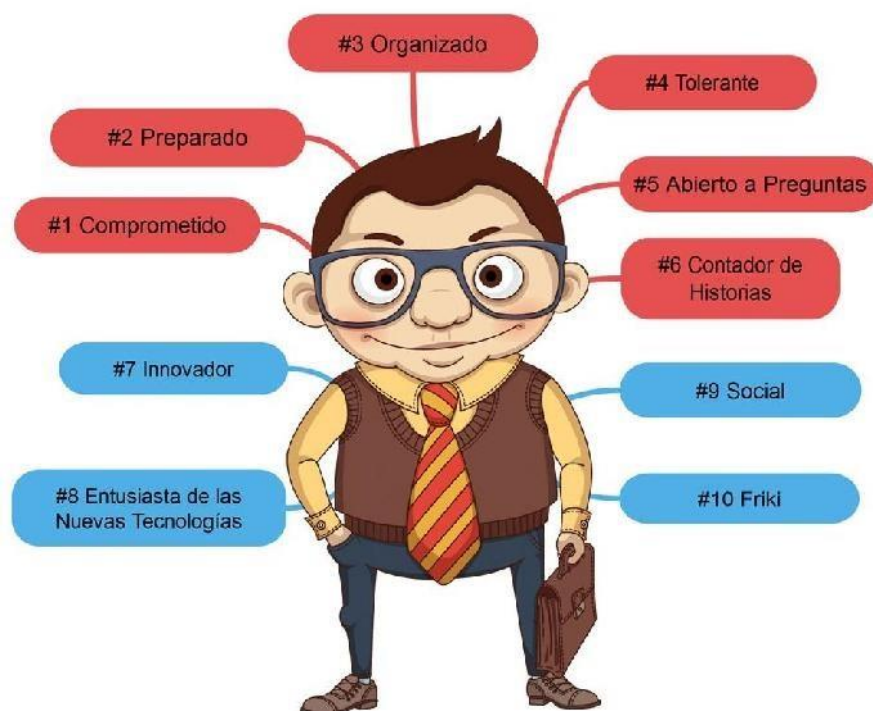
Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

Tema N° 01. Capacitaciones



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

10 Competencias del Docente Moderno



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/> **Tema**
N° 02. Trabajo en Equipo

Diferencias entre grupos y equipo

Grupos	Equipo
<ul style="list-style-type: none">• Líder centrado en la tarea.• Responsabilidades individuales.• Producto es individual.• Desempeñan determinados roles.• Tienen un fin u objetivo común.• Se discute, se decide y se delega.	<ul style="list-style-type: none">• Liderazgo compartido.• Responsabilidades compartidas e individuales.• Producto Colectivo.• Destrezas complementarias.• Compromiso con una misma meta.• Se discute, se decide y se trabaja conjuntamente.

Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

En un Equipo...



- **Si soy el Líder:**
 - ¿Le he dado pautas y objetivos claros?
 - ¿Evalúo objetivamente a los miembros?
 - ¿Qué tan alcanzables son las metas que propuse en el tiempo que plantee?
 - ¿Conozco claramente las capacidades y debilidades de mi gente?
 - ¿Distribuí bien los roles?
 - ¿Existe un plan a corto y largo plazo?

Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

En un Equipo...

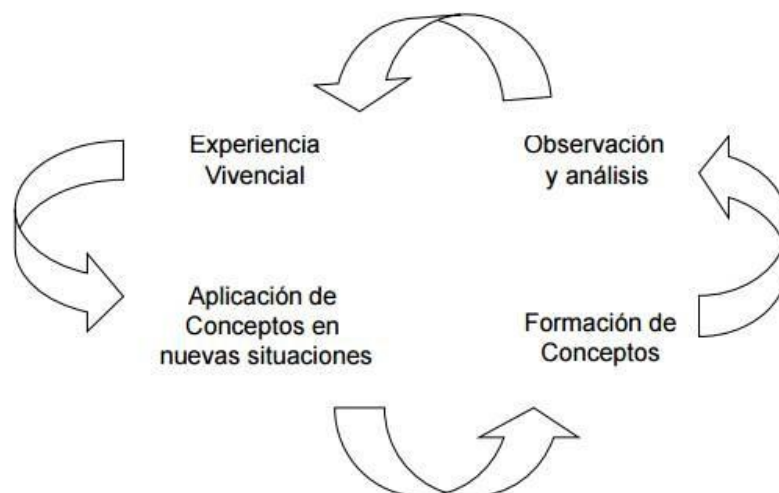


- **Si soy parte del Equipo:**

- ¿Me siento en igualdad de condiciones para hablar?
- ¿Creo que puedo aportar algo o mi función no es clara o restringe mis potencialidades?
- ¿Veo alguna ventaja al trabajo en equipo o es mas un estorbo?
- ¿Coincido con las metas y reglas establecidas o pienso que son desacertadas y las cumplo simplemente por obligación?
- ¿Creo en lo meritos del líder o me parece un inepto, ineficaz o autoritario?

Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

Como aprendemos a trabajar en equipo

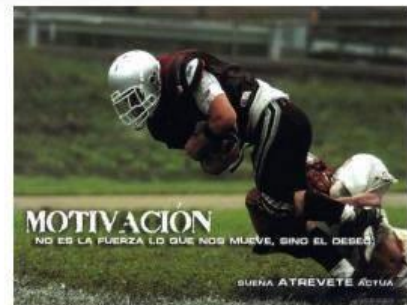


Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

Etapas en el Desarrollo de un Equipo



- **Formación e Integración**
 - Optimismo.
 - Buena Disposición.
 - Motivación.
 - Entusiasmo.



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

Tema N° 03. Comunicación Asertiva

Fuente: Recuperado de
<https://www.google.com.pe/>

¿QUÉ ES LA ASERTIVIDAD?

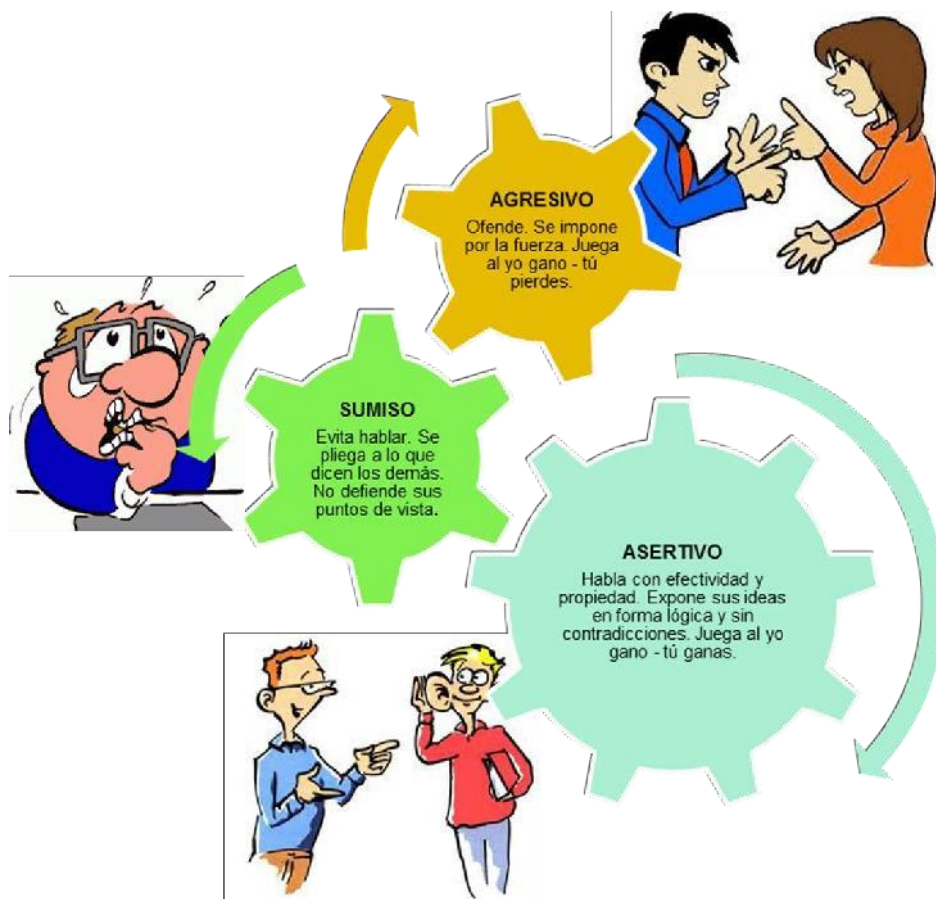
- La palabra asertivo, proviene del latín assertus y quiere decir "Afirmación de la certeza de una cosa", de ahí podemos ver que está relacionada con la firmeza y la certeza, podemos deducir que una persona asertiva es aquella que actúa con certeza.



ESTILO ASERTIVO	ESTILO AGRESIVO	ESTILO PASIVO
<p>*Conducta verbal:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Directa —Firme <p>*Conducta no verbal:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Contacto ocular directo —Gestos firmes —Postura relajada —Voz sin vacilación <p>*Consecuencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Defiende sus derechos —Esta relajado y satisfecho —Resuelve problemas 	<p>*Conducta verbal:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Impositiva —Interrumpe a los demás <p>*Conducta no verbal:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Mirada fija —Gestos amenazantes —Postura hacia delante —Volumen de voz elevado <p>*Consecuencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Viola derechos de otros —Crea tensión —Conflictos interpersonales 	<p>*Conducta verbal:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Vacilante —Cortada <p>*Conducta no verbal:</p> <ul style="list-style-type: none"> —Rehúye la mirada —Movimientos nerviosos —Postura recogida —Volumen inaudible <p>*Consecuencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> —No defiende sus derechos —Pierde oportunidades —Conflictos interpersonales

Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>



Fuente: Recuperado de
<https://www.google.com.pe/>



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

Fuente: Recuperado de
<https://www.google.com.pe/>

DEFECTOS FRECUENTES DEL QUE HABLA

- No organiza sus pensamientos antes de hablar.
- Se expresa con imprecisión.
- Utiliza frases muy largas. Seremos más eficaces si somos breves.
- Introduce demasiadas ideas inconexas entre si, se hace difícil de resumir.
- Sigue hablando por falta de seguridad.
- No responde al hablante anterior. La conversación no progresa.



Fuente: Recuperado de
<https://www.google.com.pe/>

Tema N° 04. Toma de Decisiones



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

IMPORTANCIA DE LA TOMA DE DECISIONES

Mediante el empleo de un buen juicio



para elegir el mejor camino a seguir según
las diferentes alternativas y operaciones



Contribuye a mantener la armonía y
coherencia del grupo, y por ende su
eficiencia

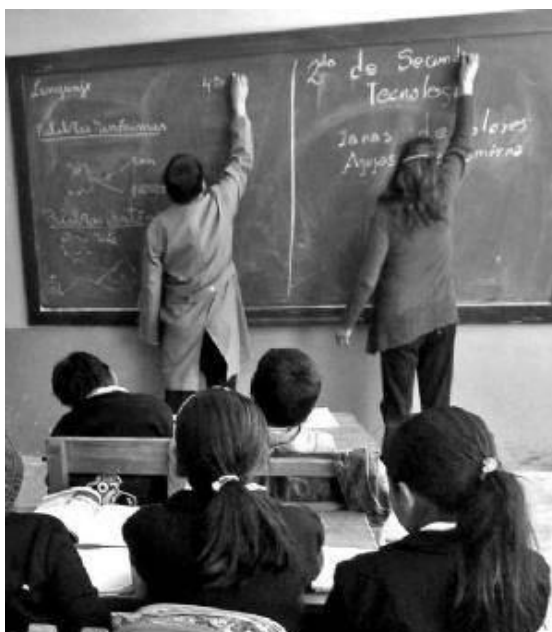
Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>

TALLER N° 03. Control

Tema N° 01. Evaluación para Mejorar



Fuente: Recuperado de <https://www.google.com.pe/>



"Año del buen servicio al ciudadano"



"Ser santiaguino es baluarte de sabiduría"

PLAN DE GESTION ESTRATEGICA INSTITUCIONAL 2017

1. IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

DENOMINACIÓN	Plan Estratégico de Gestión
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Santiago Antúnez de Mayolo de Yúngar
DEPENDENCIA	Unidad de Gestión Educativa Local - Carhuaz. Dirección Regional de Educación – Ancash. Ministerio de Educación.
UBICACIÓN	Distrito de Yúngar, Provincia de Carhuaz, Región Ancash.
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Lic. GUZMÁN BARRETO, Graciela M.
DURACIÓN:	Del 01 de marzo 2017 al 31 de Diciembre del 2019.

2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO:

2.1. DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

La Institución Educativa “Santiago Antúnez de Mayolo” de Yúngar, es una institución del estado sujeta a las directrices del MINEDU, la DRE Ancash y de la UGEL Carhuaz.

2.1.1. MISIÓN DE LA I.E. SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO DE YUNGAR:

Somos la Institución Educativa de Yúngar, una entidad innovadora que brinda una educación de calidad basada en principios éticos y científicos que promueve aprendizajes significativos para el desarrollo integral del educando con docentes entusiastas e idóneos, con padres de familia y autoridades participativas, responsables y comprometidas con el qué hacer educativo.

2.1.2. VISIÓN DE LA I.E. SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO DE YUNGAR:

La Institución Educativa Santiago Antúñez de Mayolo ofrece una educación en valores, innovadora y competitiva con docentes idóneos y líderes. Con infraestructura moderna, aula virtual y servicios equipados, con padres de familia y autoridades participativos identificados con la I.E. Para FORMAR educandos competitivos, baluartes de su cultura que logren su proyecto de vida y se realicen de acuerdo a su vocación.

2.1.3. POLITICA DE TRABAJO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

- Responsabilidad y calidez en la atención al actor educativo.
- Eficiencia y eficacia en la atención a nuestra población.
- Puntualidad con respecto a los horarios y plazos establecidos.
- Respeto y cordialidad entre los integrantes de la institución.
- Brindar información preventiva constantemente.

CARACTERISTICAS FISICAS Y NATURALES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA

RELIEVE (llano, plano, pendiente, semiplano, inclinado)	SUELO Y USOS (arenoso, arcilloso, rocoso, etc)	FUENTE (red pública por tubería, pozo, estanque, rio, canal, arroyo) Y USO DEL RECURSO HÍDRICO	EXTENSIÓN TERRITORIAL Y DEMOGRÁFICA	FLORA Y FAUNA	CLIMA	ALTITUD
Semiplano. No es muy accidentado, se cuenta con algunas quebradas no muy profundas.	Tipo de suelo: Rocoso, pero en su mayoría tierra firme que permite el desarrollo agrícola. Uso: Es un pueblo agrícola	Fuente de agua: Se cuenta con ríos y ojo de agua. Uso: El Rio Uran se utiliza para el regado de las chacras y los manantiales (Ojo de Agua) se utilizan para el consumo.	Extensión: La superficie total es de 46.43 Km ² . Población: Se cuenta con un promedio de 3181 habitantes.	Flora: Prima la producción de Arboles de eucalipto, frutales y arbustos (Alfalfa). Fauna: Ganado vacuno, lanar, equino y crianza de cuyes.	Clima: Templado. Temperatura: Alcanza un promedio de 20° C. Durante el día, disminuyendo hasta 10°C. Durante la noche.	La altitud promedio es de 2828 m.s.n.m.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS DE LA POBLACIÓN

ACTIVIDAD	PRODUCTOS	% DE LA POBLACION QUE SE DEDICA A CADA ACTIVIDAD
AGRICULTURA	La actividad principal es la producción y venta de alfalfa.	80%
GANADERIA	Ganado vacuno, lanar, equino y crianza de cuyes.	50%
OTROS	Comercios como recreos campestres, grifos, ferreterías, paseo a caballo, etc.	10%

5.4. ESTADÍSTICA DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA:

TABLA 3: POBLACIÓN DEL NIVEL SECUNDARIA

	EDAD DE ESTUDIOS Y CANTIDADES											
	1°		2°		3°		4°		5°		TOTAL	
SEXO	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
VARONES	18	40	20	54	22	52	16	37	18	45	94	43
MUJERES	27	60	17	46	20	48	27	63	22	55	113	57
TOTAL	45	100	37	100	42	100	43	100	40	100	207	100

TABLA 4: PERSONAL DOCENTE DE LA I.E

SEXO	DOCENTES	
	Cant.	%
VARONES	09	45
MUJERES	11	55
TOTAL	20	100

	PERSONAL NO DOCENTE DE LA I.E N°							
	ADMINISTRATIVO		DE APOYO		VIGILANCIA		TOTAL	
SEXO	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
VARONES	04	44	02	100	03	100	09	64
MUJERES	05	56	00	00	00	00	05	36
TOTAL	09	100	02	100	03	100	14	100

TABLA 5: PERSONAL NO DOCENTES DE LA I.E

TABLA N° 06: PADRES DE FAMILIA

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES	PADRES SEGÚN SEXO				TOTAL PADRES	
	VARONES		MUJERES			
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Solo inicial	00	00	00	00	00	00
Inicial y Primaria	00	00	00	00	00	00
Inicial y Secundaria	00	00	00	00	00	00
Inicial, Primaria y Secundaria	00	00	00	00	00	00
Solo Primaria	00	00	00	00	00	00
Primaria y Secundaria	00	00	00	00	00	00
Solo Secundaria	120	45	144	55	264	100
TOTALES	120	45	144	55	264	100

3. ARTICULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL CON EL PLAN NACIONAL EDUCATIVA.

El Plan Nacional Educativa es el pacto social de educación para los siguientes años (hasta -2021). Presenta los objetivos que en esta materia aporta el actual MINEDU y es el referente obligatorio de planeación y de decisión, sin condicionar a los gobiernos e instituciones educativas.

Los cuadros que se presentan a continuación hacen una relación entre el Plan de Educación Nacional y el Plan Estratégico Institucional y las evidencias Institucionales que aportan al alcance de dichos temas:

ARTICULACIÓN DEL PLAN NACIONAL AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	
1. FINES Y CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN EL SIGLO XXI (GLOBALIZACIÓN Y AUTONOMÍA) Las propuestas en torno a este tema destacan los aspectos principales:	
PLAN DE EDUCACIÓN NACIONAL	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
Articulación y coherencia del sistema educativo.	Existe evidencia de articulación del Plan Estratégico Institucional, el Proyecto Educativo Institucional con los planes y políticas de educación nacional, regional y local.
Sistema de seguimiento y evaluación.	Se ha incorporado y desarrollado el sistema de gestión de la calidad orientado desde la aplicación del modelo de excelencia y calidad educativa.
Uso y apropiación de las TIC.	Existe evidencia desde: <ul style="list-style-type: none">• Transversalidad de las tecnologías de información y comunicación en el desarrollo curricular de las diferentes áreas del conocimiento• Formación en el uso y aprovechamiento de las plataformas educativas mediadas por TIC como la Plataforma Moodle, Blackboard y los Blog Institucionales que se tiene en algunas de las áreas curriculares que propone la ley General de Educación.

Currículo.	<p>Se evidencia en :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actualización de Planes de Estudio de cara a los lineamientos y estándares de educación nacional y a las normas técnicas curriculares -Reestructuración constante del PEI de acuerdo a la Guía para el mejoramiento institucional MINEDU. Que nos ha
	<p>permitido hacer los procesos de autoevaluación institucional para poder formular los planes de mejora en las diferentes gestiones: Directiva, administrativa, académica y de proyección a la comunidad. Además nuestro currículo responde a las exigencias planteadas por el Ministerio a nivel de Las normas técnicas curriculares como son: Los lineamientos, los estándares, los desempeños y las competencias en cada una de las áreas curriculares.</p> <p>Pasar de un currículo centrado en los contenidos a un currículo centrado en procesos investigativos, cuyos resultados se han presentado en las convocatorias que hace el Parque explora.</p>

<p>2. EDUCACIÓN EN Y PARA LA PAZ, LA CONVIVENCIA Y LA CIUDADANÍA Las propuestas en torno a este tema destacan cinco aspectos principales :</p>	
PLAN DE EDUCACIÓN NACIONAL	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
Inclusión, diversidad, diferencia, identidad y equidad.	Se cuenta evidencia desde:

	<ul style="list-style-type: none"> -Actualización del Manual de convivencia con enfoque de derechos y deberes - Manejo integral de conflictos a partir del respeto al protocolo de atención -Atención y acompañamiento desde los programas de orientación escolar (proyecto de, diagnóstico sobre educación sexual) -Acatamiento institucional a las políticas públicas frente al tema. -Estructuración y desarrollo del Proyecto Ambiental Escolar.
--	---

Educación en valores, participación y convivencia democrática.	<p>Se evidencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Procedimientos apropiados de la Dirección de la I.E. -Transversalización del proyecto de formación ciudadana desde el plan de estudio del área de FCC. -Desarrollo del proyecto de Constitución -Proyecto de taller vocacional en el componente de formación de líderes
Estructura y organización escolar.	<p>Existe evidencia desde:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Reestructuración del PEI en concordancia a la normatividad vigente frente al tema
Derechos, protección, promoción y población vulnerable con necesidades educativas especiales	<p>Se evidencia en :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desde orientación escolar hay registro de los casos atendidos y acompañados en relación al manejo de los estudiantes diagnosticados con alguna necesidad educativa especial. -Desde la gestión académica se realiza apoyo y flexibilización del currículo a través de estrategias de aula de clase para la atención de necesidades educativas especiales requeridas según diagnóstico de los estudiantes.

3. RENOVACIÓN PEDAGÓGICA Y USO DE LAS TIC EN LA EDUCACIÓN

Las propuestas en torno a este tema destacan los siguientes aspectos principales:

PLAN DE EDUCACIÓN NACIONAL	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
-----------------------------------	---------------------------------------

Dotación e infraestructura	<p>Se cuenta con evidencia desde:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dotación de equipos de cómputo de última generación para sala de cómputos de estudiantes -Adecuación a la parte de la infraestructura como: instalación de aulas funcionales con equipos repotenciados, impermeabilización de techos. Pintura de muros de los salones a los cuales se les cambio el techo. Pintura de columnas y cambio de baldosas faltantes o deterioradas del patio, adecuación de juego comedor escolar -Instalación de la red Wifi, ampliación de cobertura y de velocidad de la banda ancha -Adecuación del cableado de red para mejorar la conectividad -Adquisición de software para el apoyo de la gestión administrativa y académica -Dotación de equipos para video proyecciones -Dotación de los Laboratorios de física, química y biología y la sala de arte.
Evaluación y estándares de calidad	<p>Se evidencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actualización de Planes de Estudio de cara a los lineamientos y estándares de educación nacional y a las normas técnicas curriculares -Definición de un Sistema Institucional de Evaluación Escolar
Fortalecimiento del Plan Lector	<p>Se evidencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo del Plan Lector -Conformación del área de tecnología e informática con su plan de estudio propendiendo por fortalecer el manejo de elementos tecnológicos