



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO
SOCIALES Y EDUCACIÓN**

**Unidad de Posgrado de
Ciencias Histórico Sociales y Educación**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Programa de estrategias para mejorar la gestión educativa de la Institución Educativa N° 72595 de Keska, distrito Arapa, provincia Azángaro, Región Puno, año 2018.

Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Administración de Instituciones Educativas y Tecnologías de la Información

PRESENTADO POR:

Blasco Wilberdo Paredes Arizapana

LAMBAYEQUE – PERÚ

2019

**PROGRAMA DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR LA GESTIÓN EDUCATIVA
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 72595 DE KESKA, DISTRITO ARAPA,
PROVINCIA AZÁNGARO, REGIÓN PUNO, AÑO 2018.**

AUTOR

Lic. Blasco Wilberdo Paredes Arizapana

ASESOR

M.Sc. Luis Miguel Neciosup Ninaquispe

MAESTRÍA EN: Ciencias de la Educación **CON MENCIÓN** ADMINISTRACIÓN DE
INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

1.1. APROBADO POR:

PRESIDENTE DEL JURADO

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi

SECRETARIO DEL JURADO

M. Sc. Ever Fernández Vásquez

VOCAL DEL JURADO

M. Sc. Miguel Alfaro Barrantes

DEDICATORIA

PARA EL PADRE DIVINO DIOS Y PARA MI FAMILIA EL MOTOR DE MI
ESFUERZO Y DEDICACION

AGRADECIMIENTO

A MI INSTITUCIÓN, COLEGAS Y DIRECTIVOS POR LAS FACILIDADES DADAS
PARA DESARROLLAR ESTA INVESTIGACIÓN.

INDICE

RESUMEN

INTRODUCCION

CAPITULO I: ANÁLISIS DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1. Ubicación	10
----------------	----

1.2. Análisis de la Gestión Educativa de la Institución Educativa n° 72595 de Keska, Distrito Arapa, Provincia Azángaro.	16
---	----

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
-----------------------------------	----

2.1 Antecedentes del Problema	22
-------------------------------	----

2.2 Gestión Educativa	22
-----------------------	----

2.3 Marco Conceptual	33
----------------------	----

2.4 Dimensiones de la Gestión Educativa	36
---	----

CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
---	----

3.1 Análisis e interpretación de los datos	38
--	----

3.2 Propuesta: Modelo de programa de estrategias de gestión basado en la teoría de las 5 disciplinas de Peter Senge	40
--	----

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
---------------------------------------	----

Conclusiones	54
--------------	----

Recomendaciones	55
-----------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
-----------------------------------	----

ANEXOS	57
---------------	----

F

En las escuelas tanto públicas cc se prestan servicios de gestión educativa para brindar un proceso de calidad educativa y funcionamiento operativo idóneo para el mejor funcionamiento institucional de una escuela, razón por la cual en el caso de la Institución Educativa N° 72595 de Keska, tomamos como *problema*: ¿Cómo logramos incentivar una matrícula oportuna según se utilice el calendario escolar y optimizando el tiempo, para tomar un mayor número de horas efectivas de la Institución Educativa N° 72595 de Keska, 2017-2018?. En el cual ha llevado como *objeto de estudio* Proceso de Gestión Institucional. Teniendo como misión en la siguiente investigación el siguiente *Objetivo General*: Mejorar la gestión Educativa en Puno, logrando una mejor calidad en la formación del estudiante haciendo que lo planificado coincida lo máximo en lo realizado de la Institución Educativa N° 72595 de Keska. Distrito de Arapa, Provincia de Azángaro, Región Puno, 2017-2018.

Concluyendo con la siguiente Hipótesis: Si se diseña y propone un programa de estrategias de gestión basado en la teoría de las 5 disciplinas de Peter Senge entonces se logrará mejorar la gestión educativa de la Institución educativa N° 72595 de Keska; distrito de Arapa; Provincia de Azángaro, Región Puno, año 2017-2018

Palabras Clave: Estrategias, Gestión educativa y Calidad

ABSTRACT

In both public and private schools, educational management services are provided to provide a process of educational quality and operational operation suitable for the best institutional functioning of a school, which is why in the case of the Educational Institution No. 72595 of Keska, We take as a problem: How do we incentivize a timely registration as the school calendar is used and optimizing the time, to take a greater number of effective hours of the Educational Institution No. 72595 of Keska, 2017-2018 ?. In which he has carried out as an object of study the Institutional Management Process. Having as mission in the following investigation the following General Objective: To improve the educational management in Puno, achieving a better quality in the training of the student making the planned match the maximum in the accomplishment of the Educational Institution No. 72595 of Keska. Arapa District, Azángaro Province, Puno Region, 2017-2018.

Concluding with the following Hypothesis: If a management strategy program is designed and proposed based on the theory of the 5 disciplines of Peter Sengle then it will be possible to improve the educational management of the educational Institution No. 72595 of Keska; Arapa district; Province of Azángaro, Puno Region, year 2017-2018

Keywords: Strategies, Educational Management and Quality

INTRODUCCIÓN

La I.E. Polidocente Multigrado N° 72595 de Keska fue creada mediante R.D.Z. N° 0378-75, su historia está llena de hechos trascendentales que constituyen fuente inspiradora de grandes ideales para sus estudiantes.

Frente a las prácticas de gestión Institucional autoritaria, individualista y formalista, las nuevas tendencias de la gestión Institucional son los tipos de gestión participativa, democrática y flexible. Pero con algunas deficiencias y limitaciones como:

- Falta de alumnos en la comunidad.
- Deficiencias en el uso de estrategias en base a las rutas de aprendizaje.
- Aún existen alumnos que se matriculan en el mes de marzo y abril, impidiendo la matrícula oportuna
- Durante el año escolar, se pierden minutos y horas de clase en reuniones de docentes y otras actividades administrativas.

En las escuelas tanto públicas como privadas se prestan servicios de gestión educativa para brindar un proceso de calidad educativa y funcionamiento operativo idóneo para el mejor funcionamiento institucional de una escuela, razón por la cual en el caso de la Institución Educativa N° 72595 de Keska, tomamos como *problema*: ¿Cómo logramos incentivar una matrícula oportuna según se utilice el calendario escolar y optimizando el tiempo, para tomar un mayor número de horas efectivas de la Institución Educativa N° 72595 de Keska, 2017-2018?. En el cual ha llevado como *objeto de estudio* Proceso de Gestión Institucional. Teniendo como

misión en la siguiente investigación el siguiente *Objetivo General*: Mejorar la gestión Educativa en Puno, logrando una mejor calidad en la formación del estudiante haciendo que lo planificado coincida lo máximo en lo realizado de la Institución Educativa N° 72595 de Keska. Distrito de Arapa, Provincia de Azángaro, Región Puno, 2017-2018. Partiendo en la misma relación de la misión, tenemos los siguientes *Objetivos Específicos*:

- Diagnosticar el funcionamiento del centro educativo de Puno Institución Educativa N° 72595 de Keska, en su problemática de gestión.
- Levantar un marco teórico que dé cuenta del problema de gestión e ilumine una propuesta pertinente.
- Elaborar una propuesta coherente al problema y a la realidad del centro educativo.

Finalizando con la siguiente Hipótesis: Si se diseña y propone un programa de estrategias de gestión basado en la teoría de las 5 disciplinas de Peter Senge entonces se logrará mejorar la gestión educativa de la Institución educativa N° 72595 de Keska; distrito de Arapa; Provincia de Azángaro, Región Puno, año 2017-2018.

CAPITULO I: ANALISIS DEL OB. ESTUDIO

1.1 Ubicación del objeto de estudio

La I.E. Polidocente Multigrado N° 72595 de Keska fue creada mediante R.D.Z. N° 0378-75, su historia está llena de hechos trascendentales que constituyen fuente inspiradora de grandes ideales para sus estudiantes.

Actualmente cuenta con 18 estudiantes de todos los grados. La plana Docente está compuesta por 2 docentes. Lo cual es una vasta limitación para promocionar y establecer políticas educativas de incentivos y desarrollo.

El Personal Directivo está integrado por:

Profesor: Rufino Condori Mamani, director: Sus estudiantes, maestros y padres de familia hacen de esta comunidad educativa un lugar donde se cultivan y practican los valores, identificándose con las tradiciones y costumbres de nuestro Perú.

En el presente año de creación institucional al servicio de la niñez y educación arapeña, la institución presenta algunas insuficiencias y limitaciones en el proceso de gestión educativo con respecto de la captación de estudiantes matriculados como también la falta de alumnos en la comunidad. Deficiencias en el uso de estrategias en base a las rutas de aprendizaje. Aún existen alumnos que se matriculan en el mes de marzo y abril, impidiendo la matrícula oportuna.

La mayoría de los docentes que promedian aproximadamente 30 años de servicio, quienes han tenido también una formación pedagógica conductista, tienen una práctica de relación institucional jerárquica, de cómoda aceptación de las ordenes en algunos casos de buena fe y en otras hasta contra sus propias voluntades, pero al final, laboran en función a las órdenes del director, cuyos criterios provienen de instancias superiores.

En este sentido, la presente administración está centrada en la responsabilidad del director, un líder formal de la Institución. Por lo que esta administración, denota una adecuada utilización de los recursos: humanos, económicos, financieros y materiales, para un adecuado mantenimiento institucional y de la enseñanza de contenidos a los estudiantes.

En este tipo de administración o gestión educativa, los alumnos que son la base y el sustento del servicio educativo, son pasivos receptores de conocimientos que diariamente se imparte en cada una de las aulas. Los estudiantes no tienen participación activa en las decisiones que se toman a nivel de aula, peor a nivel de la Institución Educativa.

Los estudiantes están organizados mediante el Municipio Escolar, quienes son elegidos democráticamente, mediante voto universal y secreta. Pero son muy poco considerados en las acciones de toma de decisiones que atañen a la vida institucional, por más que las decisiones estén relacionadas con las necesidades de los escolares. En cierto término, esta organización, es una instancia de decoro que

está ubicada en el organigrama de la Institución, pero con poca participación al momento de tomar decisiones institucionales.

La Institución Educativa N° 72595 de Keska - Puno, tiene también la organización de los padres de familia, como un órgano de participación, apoyo y vigilancia. En la mayoría de los casos, esta entidad de los padres de familia, es requerida para acordar cuotas económicas para financiar las diferentes necesidades de la Institución. Pero pocas veces o nunca para tomar decisiones acerca de las necesidades de aprendizajes de los escolares y la vida institucional en sus aspectos pedagógicos.

La administración de esta Institución Educativa N° 72595 de Keska - Puno está centrada en la persona del director y el docente de aula, la toma de decisiones es responsabilidad y facultad exclusiva de ellos. Los otros actores del proceso educativo de esta Institución, rara o escasamente participan de las decisiones institucionales.

La Institución Educativa N° 72595 de Keska - Puno cuenta con sus correspondientes documentos de gestión, tales como: PEI, Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo, etc. Pero en gran medida expresan una simple formalidad del funcionamiento institucional, el PEI no es más que un documento referencial por una necesidad formal, a pesar de la participación de los diferentes actores educativos en su formulación, los docentes no la asumen plenamente en su desarrollo, asimismo el PEI no es considerado en la formulación de los otros documentos de gestión, como en las unidades de aprendizaje y otros.

El Reglamento Interno como el Manual de Organización y Funciones, son documentos que acentúan la concepción de administración vertical centrada en la autoridad formal, donde están consideradas las facultades sancionadoras del director y los deberes de cumplimiento de los docentes, estudiantes y padres de familia, sin responsabilidad ni compromiso en las decisiones de la Institución, en su proceso de cambio y transformación.

Se observa, también, falta de alumnos en la comunidad, deficiencias en el uso de estrategias en base a las rutas de aprendizaje. Aún existen alumnos que se matriculan en el mes de marzo y abril, impidiendo la matrícula oportuna

Durante el año escolar, se pierden minutos y horas de clase en reuniones de docentes y otras actividades administrativas poca coherencia entre el plan de mediano plazo, como es el PEI, con los otros documentos, como el plan anual, las unidades didácticas, etc. En cuanto a sus objetivos, estrategias y estilos de conducción.

La Institución Educativa señala como principios y fines institucionales la de propiciar una educación ética para rescatar valores y construir una sociedad solidaria y justa. También orientar la educación al desarrollo humano integral en lo que respecta a las aptitudes, destrezas, habilidades y conocimientos, sin dejar de señalar una educación inclusiva, sin distingos y buscando por cierta la excelencia educativa. Por la propia naturaleza geográfica, social y económica de diversidad de nuestro medio, es también, imprescindible desarrollar la educación intercultural, en ese mismo

contexto promover el desarrollo de los aprendizajes significativos, relacionados directamente con las propias necesidades de los estudiantes.

La Institución Educativa “N° 72595 de Keska, Puno”, prescribe como visión: de “*La I.E. N° 72595 al 2021 será una institución educativa que brinda una educación integral de calidad, reconocida dentro del ámbito local y regional por formar estudiantes con valores*”, evidentemente la aspiración es positiva que tiende a satisfacer las necesidades de aprendizaje y de formación de los estudiantes. Pero todo esto se pone en tela de juicio, si con el modelo de organización y funcionamiento organizacional será posible construir esta visión.

Asimismo, prioriza la disciplina como uno de los valores fundamentales a desarrollar en la Institución Educativa, por cierto, a parte de otras como la identidad, la justicia, la laboriosidad, la honradez, la puntualidad, etc.

Existe un alto deseo de superar o mejorar los procesos de gestión de calidad, pero falta diseñar las estrategias para definir cómo hacerlo, sin duda van a tener que cambiar, seguramente los estilos de vida; y por ende el estilo de dirección y conducción Institucional del director.

1.2. Análisis de la Gestión Educativa de la Institución Educativa n° 72595 de Keska, Distrito Arapa, Provincia Azángaro.

Frente a las prácticas de gestión Institucional autoritaria, individualista y formalista, las nuevas tendencias de la gestión Institucional son los tipos de gestión

participativa, democrática y flexible. Pero con algunas deficiencias y limitaciones como:

- Falta de alumnos en la comunidad.
- Deficiencias en el uso de estrategias en base a las rutas de aprendizaje.
- Aún existen alumnos que se matriculan en el mes de marzo y abril, impidiendo la matrícula oportuna
- Durante el año escolar, se pierden minutos y horas de clase en reuniones de docentes y otras actividades administrativas.
- Aún se practica concurso de desfiles escolares en el distrito de Arapa.
- Poco conocimiento en planificación curricular con Rutas de Aprendizaje.
- Los desayunos y el almuerzo escolar quitan tiempo.

De acuerdo a las nuevas normas, conceptualizaciones de la ciencia, la tecnología y la administración social y política de la sociedad, la gestión de cualquier Institución requiere de la participación de todos los actores, es decir, del director, los docentes, los trabajadores administrativos, estudiantes y padres de familia. Porque cada uno de estos actores, ya no son los entes pasivos que cumplen ordenes, sino son los propios constructores del destino o futuro de la Institución en forma compartida y colectiva, no solamente en el nivel de la formulación de los lineamientos políticos de la institución, sino principalmente en los niveles de compromiso en su proceso de ejecución o construcción del cambio

institucional. La participación, ya no es solamente, para aportar con ideas u opiniones, sino para desarrollar el proceso de cambio o la transformación institucional, que responda con habilidad y prontitud a las nuevas demandas de la presente y futura sociedad.

La gestión educativa es democrática, porque en nuestra vivencia de una sociedad de ciudadanos con derechos amparados en la Constitución y las diferentes leyes del estado, todos, incluido los menores de edad, y con mayor derecho si se trata de instituciones de formación integral del ciudadano, tienen derechos improrrogables de participar con igualdad, y sin ningún tipo de restricciones ni discriminación, de ser sujetos directos de la construcción del futuro de la institución educativa y la sociedad.

Una gestión educativa es flexible, porque el desarrollo social cambiante del momento, ya no permite una administración rígida, mecánica y uniformizante, de modelos iguales para todas las instituciones educativas. Porque la naturaleza de cada Institución educativa, es totalmente singular, por la propia diversidad social, económica, cultural y hasta natural geográfica, los mismos que requieren de un tratamiento, de forma singular, la gestión de una determinada Institución Educativa es diferente a la otra, a pesar de encontrarse físicamente cercana; social y culturalmente parecida, pero con problemas totalmente diferentes.

Por lo que la gestión educativa es flexible, tanto para aplicar normas, estructurar políticas de desarrollo y la implementación de las relaciones humanas, acordes con cada una de estas instituciones. Para implementar este tipo de

gestiones pertinentes para cada una de las Instituciones, es de una necesidad urgente desarrollar capacidades de creatividad, de innovación, de relaciones afectivas personales y sociales. De construir y compartir objetivos y metas colectivas, orientadas a responder a las necesidades de los usuarios del servicio educativo.

Una administración jurídica porque, por encima de todo lo que orienta la practica administrativa de las Instituciones Educativas, se desarrolla principalmente a través de las normas que emanan de la superioridad, es decir, del Ministerio de Educación, de la Dirección Regional de Educación o las Unidades de Gestión Educativa Locales, de conformidad con el proceso de descentralización que se viene implementando; para este tipo de administración es más importante ceñirse a las normas que responder de una forma directa a las necesidades y demandas educativas de los estudiantes y la sociedad.

Una administración formal, porque tiene más razón la normatividad establecida que la solución de las necesidades y demandas de los estudiantes o de los miembros actores de una determinada Institución Educativa. Es así, las Instituciones Educativas, en lugar de tomar decisión en función de sus propias necesidades, esperan aún todavía, que la instancia superior administrativa norme o emita las correspondientes directivas.

Una administración burocrática, porque tiene que cumplir, necesariamente los requisitos y plazos establecidos por las normas pertinentes para otorgar un servicio

o resolver un asunto administrativo. Aun pudiendo atenderse el servicio o resolverse el problema en el tiempo inmediato y oportunamente y con mejores resultados.

A pesar de que las normas pertinentes del sector, desde la R.M. N° 016-96-ED, la Ley General de Educación N° 28044 y el D.S. N° 09-2005-ED, Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, cuyo contenido está sustentada en el Capítulo V de la Ley. Que en su Artículo 2, establece como características de la gestión, las siguientes:

- a). “Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión”.
- b). “Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a la diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de todos los estudiantes...”
- c). “Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene de forma organizada, democrática e innovadora”
- d) Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes.
- e). Es formativa, porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa.
- f). Es unitaria, sistémica y eficaz.
- g). Es integral, porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa.

Sin embargo, en todos los sectores de la administración pública, incluido el sector educación, se viene trabajando bajo una concepción y practica aun vertical y autoritaria, donde el más importante no es el cliente o usuario del servicio, sino la norma, la ley o la directiva que emana de las instancias superiores.

No obstante, que a nivel normativo, conceptual y académico se difunden nuevas formas de administración, que actualmente deviene en Gestión Educativa, teniendo como elementos centrales la autonomía y la libertad de acción en cada institución educativa, para responder con prontitud y eficacia las necesidades y demandas de los escolares, en función a su contexto local, teniendo en cuenta, las características sociales, económicas y culturales de cada una de las comunidades donde se desarrolla el proceso educativo.

Sin embargo, pesa mucho el paradigma de la administración educativa anclada en las órdenes superiores, donde se trabaja la organización y el funcionamiento del proceso educativo, primordialmente, en base a las normas, sin priorizar la problemática o la necesidad urgente de mejorar los procesos de aprendizaje, aun estando comprendido en las normas que procuran el cambio de la administración y la gestión educativas.

En la administración de la educación, los Directores, de las actualmente denominadas Instituciones Educativas, vienen trabajando con un peso mayor en la tradición, sin asumir con responsabilidad la autonomía Institucional considerada en la Nueva Ley de la educación, Ley N° 28044, donde según esta norma, la primera y la más importante instancia del sistema educativo, es la Institución Educativa.

Complementada esta concepción, con el proceso de descentralización del estado, para asumir la autonomía institucional, para resolver y responder a la problemática real de cada localidad. Por lo que se requiere establecer una nueva concepción y una nueva practica en la dirección de las Instituciones Educativas para gestionar el proceso de cambio en el propio proceso de cambio social y educativo del momento.

Esta práctica de permanecer en los modelos administrativos y de gestión educativa tradicionales, tal vez, se expliquen por la carencia de una adecuada información del magisterio de las nuevas tendencias sociales, económicas, culturales, etc. Dentro de esta idea nos encontramos que nivel macro exista una reestructuración de la organización de los estados y de los sistemas de educación, cambiando roles funcionales entre los protagonistas de la educación. Es así, que los profesores y los directores ya no son los meramente ejecutores de los planes pensados y diseñados por un grupo de expertos centralizados, sin duda en las sedes de los ministerios o en las instancias superiores. Actualmente una de las funciones de los docentes y directores es la de ser los planificadores estratégicos del desarrollo institucional de sus respectivas instancias de trabajo. Entonces en el proceso de la planificación estratégica, los docentes y directores, incluidos los estudiantes, padres de familia y las autoridades participan activamente, opinando y tomando decisiones, cada uno de ellos según sus puntos de vistas personales e individuales, para luego concertarlos en propuestas colectivas. Por lo tanto, los docentes y directores, ya no son los meros ejecutores de planes pensados y diseñados por unos expertos, que ni siquiera, tienen la idea de quienes son; sino, en la actualidad se tiene el desafío de pensar, diseñar y planificar sus alternativas

más adecuadas para resolver las demandas educativas que les plantea el contexto educativo de su medio, sin desligarse por cierto de las tendencias regionales, nacionales y mundial.

El otro de los enfoques que se tienen es de la territorialidad en espacios más pequeños; por la diversidad de nuestra patria, y desarrollando el proceso de descentralización del estado, los actores sociales en su conjunto tenemos que asumir colectiva y participativamente la formulación de nuestras alternativas, con un fuerte impulso de creatividad.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA:

Sandoval (2002) en su investigación sobre experiencias en gestión escolar y liderazgo de directivos y educadores, analiza el papel de los directivos docentes a través del liderazgo que deben ejercer en la institución. Señala como este liderazgo lo deben desarrollar en la acción y a través de la interacción con los actores educativos, como resultado de la articulación entre la visión, el poder y el saber. Liderazgo que se muestra en la medida en que logre soluciones efectivas y equitativas a los problemas propios de su quehacer, y puedan construir escenarios probables y deseables, seleccionando las mejores estrategias y reduciendo al máximo la incertidumbre.

Arroyo, Guayán, Guerra, Moreno, Rojas (2004) en su trabajo, la responsabilidad social: representaciones de los equipos de gestión directiva de las instituciones educativas del Distrito Capital, presenta una aproximación descriptiva de las representaciones que sobre la responsabilidad social tienen los equipos directivos de las instituciones educativas. Esta la describe con referencia al PEI, LA cultura escolar y la dirección escolar.

Cáceres (2007) en su tesis de grado titulada Gestión de directivos docentes para la construcción del PEI en el colegio Metropolitano de Florida Blanca nos describe el compromiso del directivo docente como dinamizador en la construcción

del PEI, a través del diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las acciones, estrategias, metodologías, y procesos, de tal forma que se convierte en un elemento clave en la educación de calidad y en el mejoramiento institucional. Señala como un elemento clave para generar procesos de calidad educativa el liderazgo que manifiesten los directivos docentes.

Según Artega. (2006). En su trabajo de investigación denominado, "Grado de Relación entre el liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional "A" del Perú".

Plantea las siguientes conclusiones, que el liderazgo autocrático es predominantemente percibido como bueno por los trabajadores de la institución, además que cuando las relaciones interpersonales son regulares, lo tipifican como deficientes, esto conlleva a que el clima organizacional perjudiquen a la institución, puesto que afecta el comportamiento del personal.

2.2. GESTION EDUCATIVA

Toda gestión tiene una serie de frases que se inicia con la planificación para el caso educativo esta planificación, si se trata de las escuelas se refleja en el proyecto educativo institucional o PEI. Si se trata de instancias superiores, como la

dirección regional de educación, tiene al proyecto educativo regional, que debe reflejar las necesidades de la región. Estos instrumentos de planificación tiene una duración de 3 a 5 años, para el centro educativo, los PEI, a su vez tiene un diagnóstico, que en nuestro caso, se ha generalizado el FODA, como el instrumento difundido por el Minedu, aunque no es exactamente el más adecuado, dado que este es extraído en el ámbito empresarial privado, originalmente norteamericano, donde las empresas pueden aprovechar, las oportunidades y bloquear las amenazas con cierta rapidez oportunidad, en cambio en el medio latinoamericano y peruano se podría decir que no hay oportunidades que se puedan aprovechar efectivamente y lo mismo las amenaza están hasta ciertos puntos reducidos, más bien lo que sí se puede diferenciar son debilidades. Existe otros diagnostico como el diagnostico de necesidades o de problemas que sería más pertinente en el trabajo de planificación educativa de nuestras escuelas. En todo caso la planificación en nuestro medio es una actividad es de carácter formal pero exactamente una herramienta de trabajo, que oriente la acción de los centros educativos y sus componentes.

El segundo componente de la gestión es la organización, en este campo, podemos ver grandes falencias porque esta organización teóricamente esta descentralizada, con atribuciones para los colegios, pero esta descentralización se refiere a documentos, porque todo el control y supervisión y la orientación depende de las Ugeles y órdenes superiores, igual que el nombramiento de los docentes y personal administrativo, de designación de recursos etc.

En consecuencia la organización está orientada a la buena voluntad de sus directivos y su personal, aunque existen supervisiones que más centra en sus trabajos en la documentación o en el apoyo de la labor docente.

El tercer componente es la dirección , la dirección como fase de la gestión en los últimos 15 años ha recibido algunos estímulos importantes, sobre todo en materia remunerativa, dado que los directores tiene otra percepción económicamente un poca más alta, dado que antes lo que un director y profesor había una diferencia aproximadamente 200 soles, hoy día esto es mucho más amplio, haciéndolo más atractivo y también esto ha generado que los concursos de directores atraigan a muchos docentes y estos se esfuercen por capacitarse, para ganar estas plazas, pero todavía falta combinar experiencia y capacitación o capacidad en la dirección de los centros educativos.

La cuarta fase de la gestión es el control, como hemos mencionado en las fases anteriores, el control en un primer momento debe ser un control interno hasta cierto punto una cultura de la evaluación y control correctivo. Pero el control que prima es el control externo, basado en documentos los que en la actualidad son abundantes, de modo que el docente se pasa más tiempo preparando documentos que la clase mismas que desarrolla. Estas falencias se refieren desde luego a la gestión educativa en el país.

Hay que diferenciar la gestión de la administración desde el punto de vista desde la evolución histórica, en este sentido, reconocemos que la gestión se relaciona Managemeng, el que es un término anglosajón, que significa dirección, organización o gerencia, también podemos agregar que le es propia una dimensión

participativa con los sectores colectivos, por lo tanto, no es puramente individual. En tal sentido la gestión educativa sería un nuevo paradigma, en lo que los principios de la administración y gestión se aplican a la educación enriqueciéndose este proceso educativo con los campos del saber y hacer de la gestión. Hoy se considera a la gestión como una disciplina aplicada siendo su campo la organización, el trabajo en instituciones educativas. Pero mientras la administración pertenece a la modernidad, es decir fines del siglo 19 y gran parte del siglo 20, la gestión corresponde a la posmodernidad, fines del siglo 20 y 21. La administración de empresas surge con la revolución industrial, mientras que la revolución publica surge con el estado – nación. La gestión por su parte al surgir en los años 70 y 80 de la cultura angloamericana, llega a América latina por los 80, comenzando a expandirse.

La práctica de la gestión educativa, está orientada y regulada por las políticas educativas y su aplicación a los ámbitos locales, interactuando en los planos teóricos, prácticos y políticos, por lo que aplicar los principios de la gestión implica conocer su base teórica y las orientaciones políticas.

En América latina por lo menos en los años 80, en las organizaciones existían 2 procesos independientes: La planificación y la administración. La primera correspondía a los técnicos planificadores que establecían objetivos, presupuestos, planes etc. y la segunda se encargaban de la ejecución, es decir la parte administrativa, en la actualidad esto ha cambiado y se procura unificar ambos procesos a través de un sistema descentralizado. Con lo cual los directivos y docentes tratan de colaborar en ambos procesos. Todo lo cual nos muestra la

evolución de la gestión educativa, juntamente con los cambios políticos y de la administración pública. También puede verse en los años 80, otros fenómenos de menos alcance que como lo señaló Alvin toffler, los procesos de globalización que crean nuevas condiciones de competencia y el estado pasado de ser una entidad productora a reguladora, aplicando políticas de descentralización, pero sin dejar de tener un fuerte control real y descentralizador.

Así tenemos que la administración desde Fayol con sus condiciones básicas de planeación, organización y dirección y control, con este enfoque de la escuela burocrática, la organización es concebida como un sistema cerrado, mecánico y racionalizado, orientado por la rentabilidad.

En un segundo momento evolutivo el ser humano se convierte en el foco de atención de la administración, surgiendo la visión humanista, con las relaciones humanas de como componente influenciado por la psicología social. La organización se le conceptúa como un sistema abierto, natural y orgánico, donde las personas se integran y se esfuerzan para un mejor rendimiento institucional. Su definición sería” La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar los objetivos están fundado en la habilidad de conducir a sus integrantes (Koonta y O Donnell).

La siguiente fase evolutiva de la gestión es la de los círculos de calidad de Deming y Ishikahua y el socio análisis francés de carácter de carácter participativo, donde los factores externos generan mayor adaptación.

Así llegamos al último enfoque de tipo culturalista que plantea a la institución, el modelo de la complejidad, en la que la organización es un sistema holístico e interaccionar (Sander, 1985)

Por lo tanto, la gestión surge del avance de la administración a un nivel mayor, siguen los progresos en las ciencias económicas, socioculturales y políticos con enfoques multidisciplinarios con modelos participativos para las escuelas, la valoración del trabajo en equipo en función de las metas compartidas y que inventan la gestión. Todo esto exige una transformación organizacional en los aspectos directivos pedagógicos, funcionarios, comunitarios, como en las autoridades laborales, para lo cual es congruente examinar la visión y misión, los objetivos, perfiles, estructuras, recursos físicos y financieros, ejercicio de autoridad, esquemas mentales. Entonces tendrá que valorar que valorar a tocarse temas como el proceso Enseñanza – aprendizaje, evaluación, disciplina, etc; así mismo promover una dirección más horizontal para lograr mayor participación planteándose una ética abierta y constructiva.

De este modo podemos acercarnos a una mejora de la calidad educativa en una sociedad de la globalización, democratización y una verdadera descentralización. Dentro de estas perspectivas el español Gimeno Sacrista, concibe a la gestión como un conjunto de servicios que prestan las personas dentro de las organizaciones.

Diferenciando otras actividades humanas extra organizacionales. Lo anterior le da al sujeto un compromiso de participación en lo educativo hacia metas comunes.

La gestión en el último tercio del siglo XX se va definiendo en corrientes.

A= Una de carácter experimental en la que grandes empresarios escriben sobre su práctica en estas empresas norteamericanas.

B= La segunda de carácter teórico con modelos de tipo normativo, estratégico, calidad total, reingeniería.

Uno de los conceptos de gestión más próximas a la educación es el de Ariede Geces experto en estrategias y aprendizaje organizacional considerado uno de las estrategias de mejora más eficaces del mundo. Nació en 1930 concibe a la gestión como un proceso de aprendizaje como una adecuada relación entre estructura estrategia, sistemas estilos, capacidades, gente y objetivos superiores. Tanto hacía en el interior de las organizaciones como hacia el entorno, influyo notablemente en Peter Senge de la obra clásica escuelas que aprenden (la quinta disciplina). En este texto Peter Senge (2002) afirma:

¿Qué pasaría si todas las comunidades se propusieran ante todo fomentar esta conexión entre vivir y aprender? Un mundo así sería muy distinto del nuestro. No habría fronteras entre escuela, trabajo y vida. Las personas calificadas desde jardineros hasta contadores y desde científicos hasta artesanos, tendría una corriente continua de aprendices, niños y adultos; persona de todas las edades emprendería constantemente nuevos proyectos, sin dejarse abatir por los fracasos, buscando siempre la ayuda mutua. (p.16)

Esta propuesta significa que no solo se aprende en un aula cerrada y su pizarra llena de símbolos, letras referidas o una realidad, sino que pueden directamente

conectarse con las autoridades y personas calificadas desde jardineros, hasta contadores y desde científicos hasta artesanos en una corriente continua de aprendizajes, tomando no solo las actividades de la colectividad sino también los intereses y problemas del alumno. Así las escuelas pueden mejorar sus principios, sus prácticas, sus valores, conjuntamente con todos sus miembros, docentes, alumnos, directores, tal situación es diferente a la actual entrada en la documentación y la planificación formal, lo que genera cierto grado de resistencia al cambio y a alcanzar realmente las metas que tan elocuentemente propone el diseño curricular nacional, además tal política educativa conspira contra la descentralización pero aquí tenemos una contradicción real, según la cual cada centro educativo podría trabajar como quiere, y puede con mínima supervisión y de otro lado que todos puntualmente tengan uno solo cronograma nacional proceso iguales supervisión detallada y donde lo contextual sea un pequeño rellano sin trascendencia formativa local. La solución tendría que ser un equilibrio de ambos polos permitiendo que los centros educativos concierten los resultados que alcanzarían el siguiente año y al termino dar cuentas en un balance, de los recursos recibidos de los planes ejecutados de los obstáculos afrontados y así tratar de avanzar , estos avances requieren más eficiencia utilizando ciertas herramientas educativas y pedagógicas , como adecuadas técnicas de medición y evaluación en nuestro país se ha mejorado la participación presupuestal en los últimos 15 años, estando alrededor del 17% sin embargo los resultados sigue siendo magros, sino nos atenemos a las evaluaciones internacionales no se puede negar los esfuerzos pero no hay la debida efectividad al parecer el modelo centralista podría estar

operando como un escollo que no motiva adecuadamente la mejora organizacional en el país podría requerirse incorporar perspectivas multidisciplinarias integrando a profesionales que puedan aportar su visión como economistas, psicólogos, sociólogos etc.

En esta perspectiva pluralista y participativa se favorecía los esfuerzos compartidos, armonizar las voluntades y reducir las convergencias, lo que podría producir una educación como visión de tarea de todos, con la colectividad participando también de modo solidario en función de los en el informe del UNESCO del año 1996 afirmo en los 4 pilares de la educación aprender a ser, aprender a hacer, aprender a convivir, y aprender a conocer. Dicha gestión administrativa implicaría una serie de procesos a través de los cuales los directivos desenvuelven sus actividades cumpliendo las etapas del proceso de administración: Planear, organizar, dirigir y coordinar y controlar la institución los aspectos funcionales.

Thompson Strickland (2001) propone:

La definición de un negocio en términos de que se debe satisfacer, a quién se debe satisfacer y como se conducirá la organización para producir la satisfacción delimita lo que hace una compañía y el negocio en el cual se encuentra el simple hecho de saber que productos y servicios proporciona una empresa nunca es suficiente. Los productos y servicios en si mismo no son importantes para los clientes; un producto y servicio se convierte en un negocio cuando satisface una necesidad o un deseo, sin la necesidad y deseo no hay negocio. Los grupos y clientes vienen al caso, porque indican

al mercado al cual van a servir, el territorio geográfico que van a cubrir y los tipos de compradores que buscan la empresa. (p.31)

Aunque tal enfoque corresponde a la administración estratégica de empresas economizo comerciales trasladándolo al campo educativo tenemos que reconocer, que el negocio y servicio en educación no es tanto lo que el alumno aprende así mismo de acuerdo a los contenidos que se son enseñados en el escuela sino a la utilidad que a esos contenidos le podrán dar tanto al estudiante como a la familia y que le van a producir una satisfacción, que no la va apreciar en el corto plazo solamente sino a mediano y largo plazo y no solo en una localidad inmediata sino en ámbitos espaciales mucho mayores.

Retomando a nuestro teórico, Peter Senge considera que las 5 disciplinas de aprendizaje para afrontar los problemas que hoy se encuentran en la educación, en el cual Senge (2002) propone:

1. Dominio personal: Esta es la práctica de crear una imagen coherente de su visión personal, el resultado que anhela obtener en la vida junto con una evaluación objetiva de la actual realidad de su vida. Esto produce una especie de tensión interior, si se cultiva puede ampliar su capacidad ampliar mejores decisiones y ampliar mas los resultados que busca.
2. Visión compartida: esta disciplina compartida fija como un propósito, los que tienen un propósito común (por ejemplo, maestros administrados, personal escolar) aprender a alimentar un sentido de compromiso de un grupo u organización, desarrollando imágenes compartidas del futuro que buscar crear y guías que les ayude a llegar a esa meta. Una escuela o

comunidad que espere a vivir aprendiendo necesita un proceso común compartida.

3. Modelos mentales: Esta disciplina de reflexión e investigación se enfoca en desarrollar conciencia de actitudes y percepciones las de uno mismo y de las sus compañeras. Trabajar con modelos mentales también pueden ayudar a definir mas clara y honradamente la realidad corriente. Puesto en educación la mayoría de tales modelos suelen se “indiscutibles” y están ocultos, un acto critico que la escuela aprende conscientemente la capacidad desarrollar hablar sin peligro y productivamente en temas delicados.

4. Aprendizaje en equipo: Esta es una disciplina de interacción de grupo, como técnicas de dialogo y discusión, grupos pequeños de personas transforman su criterio colectivo y aprenden a movilizar sus energías para alcanzar metas comunes y desarrollar inteligencia y una capacidad mayor que la suma de los talentos individuales de sus miembros. Aprendizaje en grupo de puede fomentar en salón de salón de clase entre padres y maestros, entre miembros de comunidad y los “grupos pilotos” que trabajan por el cambio escolar.

5. Pensar en sistemas: En esta disciplina se aprende a entender mejor la interdependencia y el cambio y por lo tanto hacer frente con más eficiencia a las fuerzas que dan formas a la consecuencia de nuestros actos. Este modo de pensar se basa en un cuerpo de doctrina cada vez mayor, sobre el comportamiento de retroalimentación y la complejidad: tendencias básicas

de un sistema que a larga llevan al crecimiento y a la estabilidad. Técnicas tales como diagramas flujos arquetipos de sistemas, laboratorios de aprendizajes y simulaciones ayudan al estudiante a entender mejor las metas que estudia. (p. 19-20)

La cinco disciplinas que propone Peter Senge que se está usando en el marco teórico también lo aplicará en la propuesta, especialmente el trabajo en equipo, las estrategias de dialogo y discusión, en sus diferentes modalidades, igualmente la concepción de sistema que nos hace recordar a la filosofía bungeana, puesto que aquella institución funciona como un conjunto de unidades interconectadas para un resultado común, los modelos mentales que en la psicología cognitiva se le puede llamar esquemas mentales, sirven también como una base que hay que también seguir renovando para el cambio deseado, el dominio personal implica la contribución, sea de total, acuerdo o parcial, implica poner los interés de la colectividad por encima de lo individual, generando una contradicción que debe tener un equilibrio una persona y la visión compartida lógicamente esta implicando a tomar a los demás en el sentido de la contribución al propósito común que vienen hacer la escuela, padres de familia y los que requieren de nosotros

2.3. MARCO CONCEPTUAL:

2.3.1. Programa: Plan o proyecto organizado de las distintas actividades que se irá a realizar. También, es un sistema de distribución de las distintas materias de un curso o asignatura. La expresión palabra es de origen latín "*programma*" que a su vez tiene su origen en un vocablo griego.

2.3.2. Estrategias: La estrategia es un conjunto de acciones planificadas, que son diseñadas para facilitar la toma de decisiones y orientadas a alcanzar un determinado resultado. Derivada del griego *stratos* que significa ejército, y *agein* (guía o conductor), el término nació en relación a la conducción de las operaciones militares.

2.3.3. Gestión: Es la acción de gestionar y administrar una actividad profesional destinado a establecer los objetivos y medios para su realización, a precisar la organización de sistemas, con el fin de elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal. Asimismo, en la gestión es muy importante la acción, porque es la expresión de interés capaz de influir en una situación dada.

2.3.4. Gestión educativa: Proceso práctico, teórico mediado por el fortalecimiento de los planes y proyectos educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

2.4. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Tanto el hombre y el mundo donde interactúa, se encuentra características globales que determinan el accionar de la persona. En este sentido la esencia principal que hace que el hombre un ser definido, se le denomina dimensiones, es así que las dimensiones, son un medio de sistemas característicos. En la gestión educativa, el quehacer humano en su práctica del día, o quehacer cotidiano, quiere describir las dimensiones que esta tiene y que requiere conocer para mejorar la calidad y eficiencia de la gestión educativa. En consecuencia, la Secretaría de Educación Pública (SEP) menciona cuatro dimensiones:

Pedagógica curricular: Faculta la revisión y reflexión acerca del proceso de enseñanza para reconocer la relación entre el significado y la práctica que ejerce cada docente. Los maestros tienen la responsabilidad de crear las condiciones para favorecer la construcción de aprendizajes a partir del conocimiento y las necesidades de sus alumnos, creando ambientes exitosos que emerjan de las capacidades y condiciones propias de la situación concreta de cada comunidad educativa. Para ello, deben considerar los estilos de aprendizaje de los alumnos; es decir, reconocer las formas con las que se desarrollan mejor y con las que hacen uso de herramientas cognitivas como la observación, el razonamiento, el análisis, y la síntesis, entre otras.

Administrativa: Permite el reconocimiento de actividades que favorecen o dificultan los procesos de enseñanza y aprendizaje desde el ámbito administrativo, con el propósito de que puedan modificarse para mejorar los rendimientos educativos de los alumnos, las prácticas docentes y de los directivos, así como del personal de apoyo y asistencia. Las acciones de esta dimensión se refieren a la coordinación permanente de recursos

humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad e higiene.

- Organizativa: Determina los valores y las actitudes que prevalecen en los actores escolares para tomar las decisiones que supone más convenientes al enfrentar diversas situaciones. Un criterio fundamental es el que tiene que ver con el logro educativo. Si todas las decisiones obedecen a este principio, los aprendizajes del alumnado mejorarán y sus resultados serán superiores a los que tienen.

- Participación social: Involucra la colaboración de miembros de la comunidad donde se ubica la escuela. Mediante el análisis se identificará la forma en que el colectivo, directivo y docentes conocen, comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia, así como la forma de integración y participación en las actividades de la escuela, principalmente en aquellas que podrían favorecer los aprendizajes de los estudiantes desde el hogar. (p.67)

CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN Y PROPUESTA

3.1. Análisis e interpretación de los datos

3.1.1. Resultados

a) 2017-18 ALUMNOS

MESES	Febrero	Marzo	Abril
	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (00)	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (03)	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (02)
	2DA SEMANA Alumnos matriculados (00)	2DA SEMANA Alumnos matriculados (02)	2DA SEMANA Alumnos matriculados (01)
	3RA SEMANA Alumnos matriculados (01)	3RA SEMANA Alumnos matriculados (03)	3RA SEMANA
	4TA SEMANA Alumnos matriculados (02)	4TA SEMANA Alumnos matriculados (04)	4TA SEMANA
TOTAL DE ALUMNOS MATRICULADOS	03 ALUMNOS MATRICULADOS	12 ALUMNOS MATRICULADOS	03 ALUMNOS MATRICULADOS

b) 2018- 19 ALUMNOS

MESES	Febrero	Marzo	Abril
	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (00)	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (03)	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (02)
	2DA SEMANA Alumnos matriculados (00)	2DA SEMANA Alumnos matriculados (02)	2DA SEMANA Alumnos matriculados (01)
	3RA SEMANA Alumnos matriculados (01)	3RA SEMANA Alumnos matriculados (03)	3RA SEMANA Alumnos matriculados (01)

	4TA SEMANA Alumnos matriculados (02)	4TA SEMANA Alumnos matriculados (04)	4TA SEMANA
TOTAL DE ALUMNOS MATRICULADOS	03 ALUMNOS MATRICULADOS	12 ALUMNOS MATRICULADOS	04 ALUMNOS MATRICULADOS

c) 2019- 20 ALUMNOS

MESES	Febrero	Marzo	Abril
	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (00)	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (03)	1ERA SEMANA Alumnos matriculados (02)
	2DA SEMANA Alumnos matriculados (00)	2DA SEMANA Alumnos matriculados (02)	2DA SEMANA Alumnos matriculados (01)
	3RA SEMANA Alumnos matriculados (01)	3RA SEMANA Alumnos matriculados (03)	3RA SEMANA Alumnos matriculados (01)
	4TA SEMANA Alumnos matriculados (02)	4TA SEMANA Alumnos matriculados (04)	4TA SEMANA Alumnos matriculados (01)
TOTAL DE ALUMNOS MATRICULADOS	03 ALUMNOS MATRICULADOS	12 ALUMNOS MATRICULADOS	05 ALUMNOS MATRICULADOS

3.2. PROPUESTA: MODELO DE PROGRAMA DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN BASADO EN LA TEORÍA DE LAS 5 DISCIPLINAS DE PETER SENGLER

3.2.1 INTRODUCCIÓN

La propuesta que desarrolla en el presente trabajo, tiene que ver con los componentes, importantes de la escuela, los que son docentes estudiantes y padres de familia. Indudablemente estos componentes no están aislados, sino que dependen de estructuras superiores de mando que son las que señalan diferentes, normas y procedimientos de actuación, sin embargo, lo que podemos señalar como la relación más débil de estos agentes educativos es la que se da entre los padres y los maestros.

Dado que la relación entre docentes y alumnos es de todos los días durante varias horas, y la relación entre alumnos y padres de familia se da todos los días, cuando los alumnos vienen de su casa y regresan a ella; pero la relación docente padre de familia se da de vez en cuando, asisten pocos, dura poco, y no hay resultados muy satisfactorios.

En este sentido la propuesta esta orientada fortalecer a través de una serie de estrategias que se inspira en las 5 disciplinas de Peter Senler, a través de su obra "Escuelas que Aprenden"

3.2.2 FUNDAMENTACION

En todo sistema educativo teóricamente los padres de familia tienen una función de contribución al desarrollo de sus hijos, sin embargo, muy poco se aprecia una práctica real y afectiva. Normalmente la concurrencia de los padres de familia es cuando algunos de sus hijos tienen algún problema y es citado y para recibir sus evaluaciones de notas; pero no se toma en cuenta que las reuniones de padres de familia y maestros se puede mejorar para convertirla en una experiencia de aprendizaje mutuo en torno al desarrollo de sus hijos.

Los docentes tienen generalmente sus registros de evaluación y alguna información sobre las capacidades de los niños, de lo cual son informados por los maestros. A su vez los maestros pueden escuchar las preocupaciones que los tienen de sus hijos; pero tales rutinas generalmente no tienen evidencias de mejoramiento, por lo que disuaden a una mejor relación. Este trabajo se propone cambiar esta relación para que padres y maestros se apoyen mutuamente, a fin de sacar adelante el futuro de sus hijos y de su comunidad.

Haciéndoles comprender en primer lugar la importancia de contribuir eficazmente al desarrollo de sus hijos y de su comunidad

3.2.3 OBJETIVOS GENERALES

Desarrollar un conjunto de estrategias, para mejorar la relación de maestros y padres de familia y dar mejor formación a los alumnos en la escuela....

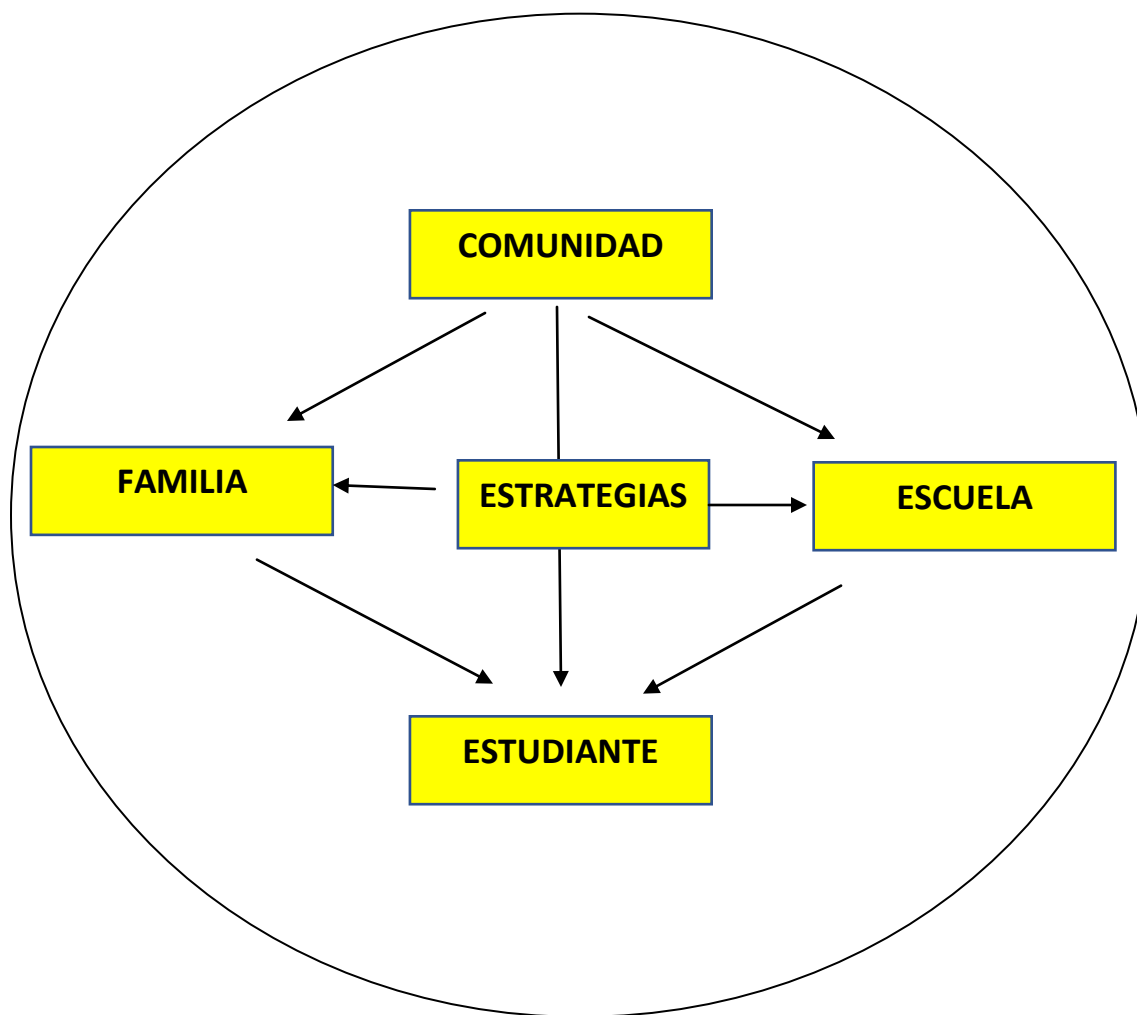
3.2.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Seleccionar las estrategias pertinentes de Peter Sengle

Estructurar y calendarizar las estrategias pertinentes

Evaluar la consistencia de las estrategias, el problema y la teoría que lo sustenta

3.2.5 ESQUEMA DE LA PROPUESTA



3.2.6 PROGRAMACION DE LAS ESTRATEGIAS

	1	2	3	4	5	6
1. DIAGNOSTICO DE LA RELACION ESCUELA – PADRE DE FAMILIA.	X					
2. TRABAJO EN EQUIPO		X				
3. ESTRATEGIA PARA MEJORAR LAS RELACIONES DE MAESTROS Y PADRES DE FAMILIA.			X	X		
4. RELACIONES ESCUELA – COMUNIDAD					X	X
	12-23 febrero	22-28 marzo	6-14 abril	3-5 Mayo	15-19 junio	22-26 Julio

3.2.7 PRINCIPIOS DE LAS ESTRATEGIAS

La programación de estrategias que propongo, está orientada por algunos principios básicos, como lo siguiente:

1. Un Padre normal nutre el cuerpo de los hijos; pero un buen padre, nutre la personalidad de los hijos, con lo cual la contribución está orientada hacer pensar, a darle seguridad a promover el liderazgo de su hijo, a incentivar su optimismo y por lo tanto a superar el miedo, previendo los conflictos. Esto implica, por ejemplo, que cuando conversemos con nuestros hijos, pregúntale sobre su experiencia sobre el colegio y en los juegos, también hablan de su trabajo y desafíos como padre de familia.
2. Otro principio importante es que los buenos padres corrigen los errores, en cambio los padres excelentes enseñan a pensar. Esto implica que, como padres, contribuimos a desarrollar la fidelidad, la honestidad, la capacidad de cuestionar, la responsabilidad, la conciencia crítica, y pensar antes de reaccionar. De este modo no es conveniente criticar permanentemente, cosas que los niños hicieron mal, pues corroen la relación interpersonal, pues si siguen así, en cuanto digan las primeras palabras, ya los niños van a prever lo que van a decir y estarán a la defensiva, por lo que no es conveniente que insistir en repetir las mismas fallas.
3. Otro principio importante es que los padres normales, preparar a sus hijos para el éxito, en cambio los buenos padres lo preparan para afrontar los fracasos.
4. Los padres normales conversan con sus hijos, en cambio los buenos padres dialogan como amigos. Y lo importante en este punto es escuchar, los reclamos

que los alumnos los haga. Rompiendo de este modo el aislamiento típico del mundo moderno.

3.2.8 DESARROLLO DEL MODELO

1. **Programación:** Esta fase implica diagnosticar los problemas de la escuela y la comunidad de modo especial las relaciones de los padres de familia con los maestros y estudiantes, a fin que conjuntamente se pueda lograrse su cooperación, en el desarrollo educativo.
1. **Ejecución:** Lo planificado en la primera fase se va a desarrollar en un plazo de 6 meses, para luego ser evaluado y reajustado. Según sus avances u obstáculos que se presenten.
2. **Evaluación:** En un primer momento será de un semestre, pero lo conveniente sería anual, dado que la propuesta tiene un alcance, periódico anual

3.2.9. FORMULACION DE LAS ESTRATEGIAS

La orientación estratégica que se desprende de Peter Senge, recogiendo las 5 disciplinas, como son:

El dominio Personal:

- a. Se honrado acerca de las habilidades y debilidades de la realidad corriente, cultivando las aspiraciones del niño.
- b. Modelos Mentales: Traer a la luz los supuestos, que determinan el desarrollo de la clase y del niño, como también del ambiente familiar
- c. Visión compartida: Tratar sobre los objetivos para el maestro, el padre y el estudiante.
- d. Pensar en Sistema: Comprender el rendimiento académico desde la complejidad de la vida del estudiante.
- e. Aprendizaje en Equipo: tanto, los maestros, los padres de familia y los alumnos, tienen el mismo propósito. Lograr el mejor aprendizaje posible para cada estudiante. Y en esta perspectiva los miembros del equipo tienen conocimiento que los otros no lo tienen, moviéndose en cada uno en su propia esfera de acción, sin embargo, ninguno domina todos los campos.

En la interacción todos deben verse como igualmente importantes en la contribución del proceso educativo.

3.2.10. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LAS ESTRATEGIAS.

a. ESTRATEGIA N° 1 DIAGNOSTICO DE LA RELACION ESCUELA – PADRE DE FAMILIA.

RESUMEN:

Al aplicar, las primeras relaciones de padres educadores, se pueden formular las siguientes interrogantes para establecer la problemática, así los maestros pueden preguntar, cambiar la relación de padre y maestros:

PROCEDIMIENTO:

- ¿Qué capacidades ve en sus niños?
- ¿Qué dice comenta su niño sobre la escuela?
- ¿Qué actividades en la escuela o fuera de ella parecen disgustar a su hijo?
- ¿Qué actividades lo entusiasta?
- ¿Dígame cuáles son las amistades de su niño y sus relaciones sociales fuera de la escuela?
- ¿Qué tareas o responsabilidades cumplen en la casa?
- ¿Qué objetivos tiene usted para su hijo?
- ¿Qué aspiraciones tiene su niño?
- ¿Cuáles son temas predilectos, o cursos favoritos?
- ¿Qué cree usted que como maestro debiera saber su hijo?

A su vez los padres pueden formular la siguiente pregunta a sus maestros:

- ¿Cómo se comportan mi hijo con usted y con otros mayores en la escuela
- ¿Cómo interactúa con sus compañeros
- ¿Qué actividades le gusta o disgusta en la clase

- ¿Qué hace en los ratos que no hay actividades programadas
- ¿Qué actividades lo mantienen con más interés y con más tiempo
- ¿Cómo trabaja en grupo
- ¿Con quienes usted lo coloca en grupo y por qué
- ¿Cuáles son los puntos fuertes de mi hijo
- ¿En qué áreas necesita mejorar

Las interrogantes que proponemos están conducentes a que el conocimiento mutuo de docentes y padres sobre el alumno sea más amplio sobre el alumno y como consecuencia de ello sea la base de un mejor trabajo coordinado. Dándonos lugar a una especie de mapa del alumno.

b. ESTRATEGIA N° 3: ESTRATEGIA PARA MEJORAR LAS RELACIONES DE MAESTROS Y PADRES DE FAMILIA.

RESUMEN

Cuando se avance un bimestre o trimestre se puede hacer un pequeño balance para hacer reajuste al trabajo posterior, este balance se basa en las siguientes interrogantes:

PROCEDIMIENTO

- Que esperabas cuando se inició el año académico
- Hubo algo que te llamo la atención y te sorprendió
- Que te gustaría que se hubiera planteado antes de comenzar
- ¿Qué te alegra de haber estudiado y por qué?
- ¿Qué te hubiera gustado estudiar menos y por qué?

- ¿Como ves ahora el modo diferente de hace unos meses?
- En que tuviste más dificultades, donde hubiera recibido más ayuda
- ¿Que necesitas para los próximos meses?

A esto podemos agregar los siguientes

- Que encontraste especialmente interesante
- Sobre que te gustaría conocer mas
- Si hubo algo confuso; pero que luego llegaste a entenderlo, como lo explicarías a otra persona
- Sobre que temática todavía estas confuso

En cuanto al trabajo en equipo que es una de las 5 disciplinas de Senge

c. ESTRATEGIA N°2 TRABAJO EN EQUIPO:

RESUMEN

El trabajo en equipo es importante en la propuesta porque permite la ayuda mutua a colaboración y la interpretación del aprendizaje, su orientación puede darse en las siguientes interrogantes:

PROCEDIMIENTO

- Permanecemos receptivos a las ideas ajenas
- Podemos expresar aquellos pensamientos que generalmente no se expresan; pero que serían importantes
- Tienen todas las oportunidades de hablar
- Concordamos hacia objetivos comunes
- Permitimos que hablen los que generalmente están callados

- Somos tolerantes y abiertos con los diferentes estilos de personalidad y capacidad
- Podemos trabajar juntos, aunque no estemos de acuerdo con algunas cosas
- Mi conducta ayudo o interrumpió al grupo
- Traté a los demás con respeto

d. ESTRATEGIA N° 4: RELACIONES ESCUELA – COMUNIDAD

RESUMEN:

Podríamos de partida señalar que la escuela no tiene límites, relacionados con el aspecto físico de su demarcación física, sino que desde el punto de vista social se extiende al contexto social comunitario, de la cual necesitamos, y a la cual puede la escuela. En este sentido la ley general de educación 28628 y su reglamento establece órganos oficiales de participación, como es el CONEI, donde los padres de familia a través de sus representantes, pueden gestionar recursos económicos, del Fondo del Desarrollo educativo FONDEC. Asimismo, pueden contribuir, con las APAFAS relacionándolos con los puestos de salud. Con los puestos policiales y otros órganos estatales como las municipalidades distritales etc., para mejorar la seguridad y el bienestar y desarrollo de los estudiantes.

PROCEDIMIENTO:

- Precisar el área comunal en la cual se va a trabajar, organizando un grupo central.
- Investigar sobre los problemas de la comunidad, para reforzar mutuamente las soluciones.

- Participación de la comunidad en la problemática educativa.
- Participación de la escuela en la problemática de la comunidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los cuadros que mostramos en los resultados, encontramos que la matrícula y asistencia en las primeras semanas, es un problema que genera retraso en los alumnos.
2. En nuestro Marco Teórico, basado en Peter Senge, nos ha permitido constatar la importancia de los padres de familia, en la formación de los alumnos y la importancia en la colaboración con la escuela.
3. La propuesta guarda coherencia con el marco teórico y el problema y es consistente teóricamente para resolver el problema

RECOMENDACIONES

- Propiciar que la Ugel de Azángaro incentive y comunique a los PPFF sobre las matriculas en sus fechas oficiales.
- Promover a los de CONEI, junto con la Ugel de Azángaro, para su mejor funcionamiento en gestión administrativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunez, s. y Gairin, J. (1996) *La organización Escolar. Práctica y fundamentos*. Graó: Barcelona
- Atherton, T. (2000). *30 minutos...para organizar mejor tu tiempo*. Barcelona. Granica.
- Bañegil, T. y Miranda, J. (2001). *La gestión del tiempo. Un factor competitivo en el desarrollo de los nuevos productos*. Madrid. Pirámide.
- Fernández, M. (2001). *La jornada escolar*. Ariel educación. Barcelona.
- Fry, R. (2000). *Cómo organizar mejor tu tiempo*. León. Everest
- Montero, A. (2003). *Sistema educativo y leyes básicas. Del derecho a la educación a la calidad de la educación*. Madrid: Santillana.
- Moreno, J. (1978) *Organización de centros de enseñanza*. Zaragoza: Edelvives.
- Peiró, J. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas psicosociológicas*. Barcelona: PPU
- Secretaría de Educación Pública, *Modelo de gestión educativa estratégica*, México, SEP, 2010, págs. 67-76, disponible en: <<http://basica.sep.gob.mx/pec/pdf/dprograma/MatGestModulo1.pdf>>. (Fecha de consulta: 11 de septiembre de 2014).
- Senge, P. (2002). *La quinta disciplina, escuelas que aprenden*. Bogotá, Colombia: Norma.
- Thompson, A. (2001). *Administración Estratégica*. México: McGraw-Hill.

ANEXOS

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA

1. ¿Se informa de las fechas de inicio y finalización sobre las matrículas escolares?
2. ¿Sus vecinos no se intercomunican sobre las matrículas de sus hijos?
3. ¿Tienen algunas limitaciones económicas para mandar a sus hijos a la escuela?
4. ¿A qué se debe que su hijo es matriculado tardíamente?
5. ¿Es muy distante su vivienda hasta la escuela?
6. ¿Es seguro el trayecto de la escuela a su vivienda y requieren acompañamiento?
7. ¿Considera que todo lo que se enseña a sus hijos es importante?