

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

INVESTIGACIÓN-ACCIÓN PEDAGÓGICA
PARA OBTENER EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
EN DIDÁCTICA DE LA EDUCACION INICIAL

PROF. JULIA GUTIERREZ AGUIRRE
ASESORA : ROCIO DEL PILAR DAVILA SOTO

HUÁNUCO, PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y guiarme, brindándome la oportunidad de alcanzar metas profesionales al servicio de la niñez y a la comunidad educativa. A mi esposo, Melchor fiel compañero de vida y a mis queridos hijos Yulizza y Franz, quienes me motivan hacia la superación constante en mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos:

- A mi asesora Profesora Rocío Dávila Soto, quien me oriento y encamino con sus consejos el presente trabajo de investigación acción.
- A todas las especialistas de la Institución Formadora de Docentes de la UNHEVAL, que favorecieron en mi superación académica y profesional.
- A las docentes Especialistas de Educación Inicial, que durante la formación académica que contribuyeron en la aplicación de la investigación acción.

INDICE

Contenido

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE	iv
INTRODUCCIÓN	vii
RESUMEN.....	ix
CAPITULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
1.1. Descripción de las Características Socio Culturales del Contexto Educativo.....	11
1.2. Justificación de la Investigación.....	14
1.3. Formulación del Problema.....	15
1.4. Objetivos.....	15
1.5. Deconstrucción de la Práctica Pedagógica	16
1.5.1. Mapa Conceptual de Deconstrucción.....	16
1.5.2. Análisis Categorical y Textual.....	17
CAPITULO II	22
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1. Enfoque de Investigación-Acción Pedagógica.....	22
2.2 Cobertura de Estudio	22
2.2.1 Población de Estudio.....	22
2.2.2 Muestra de Acción	22

2.3 Unidad de Análisis y Transformación	22
2.4 Técnicas e Instrumentos de recojo de información	23
2.5 Técnicas de Análisis e Interpretación de Resultados.....	23
CAPITULO III	24
PROPUESTA PEDAGÓGICA ALTERNATIVA.....	24
El periodo de la aplicación de la estrategia innovadora será del mes de agosto a diciembre, en la institución educativa Inicial N° 001 “Carlos showing Ferrari” de Huánuco	26
3.1. Reconstrucción de la Práctica Pedagógica	26
3.1.1 Mapa Conceptual de la Reconstrucción	27
3.1.2 Teorías Explícitas.....	28
3.1.3 Indicadores Objetivos Y Subjetivos.....	38
3.2 Plan De Acción.....	39
CAPITULO IV	42
EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA PEDAGÓGICA ALTERNATIVA; Error! Marcador no definido.	
4.1. Descripción, Análisis, Reflexión y Cambios Producidos en las Diversas Categorías y Subcategorías.....	42
4.1.1 Triangulación de las conclusiones de las subcategorías	44
4.1.2. Resultados en relación a mi práctica pedagógica deconstrucción	47
4.1.3.Resultados en relación a mi práctica pedagógica reconstrucción	48
4.2. Lecciones Aprendidas.....	50
4.3. Resultados De La Efectividad De La Practica Reconstruida	51

CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
BIBLIOGRAFIA WEB.....	55
ANEXO.....	56

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación “El Coaching para mejorar la Gestión Institucional” surgió a partir del análisis crítico reflexivo del proceso de deconstrucción de mi práctica pedagógica a través de los diarios de campo, donde pude evidenciar las dificultades y situaciones problemáticas en el incumplimiento de funciones, responsabilidades y la carencia de compromiso del personal docente en diversas actividades pedagógicas, culturales y sociales; situaciones que han repercutido en el logro de los aprendizajes de los estudiantes; por lo tanto, era necesario innovar mi práctica pedagógica utilizando estrategias que me permita mejorar la gestión a nivel institucional.

Después de hacer un análisis reflexivo y crítico de mi labor en la gestión de la institución, y con la perspectiva de cambiar la situación problemática me he formulado el problema de estudio de mi propia práctica de ahí he planteado los objetivos en la investigación acción a partir de la deconstrucción de mi práctica pedagógica respecto a la aplicación de estrategias para mejorar la gestión institucional; para lo cual, se pretendió fundamentar mi práctica pedagógica con teorías explícitas que dan soporte teórico a la investigación; así mismo se presenta una propuesta pedagógica alternativa que mejore la gestión institucional con la finalidad de validar la efectividad de la propuesta donde se evidencia el logro de los objetivos planteados, a través de la aplicación de la estrategia del COACHING para la mejora de la gestión institucional.

Durante la investigación acción se ha planteado hipótesis de acción donde la implementación de diversas estrategias motivacionales que permitirá el cumplimiento de responsabilidades en las actividades planificadas y el trabajo en equipo promueve una comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad, donde el proceso de auto evaluación pertinente permitirá determinar las acciones de mejora continua.

Todas las acciones de mejora se plasman en el Plan Anual de Trabajo donde se considera las actividades de manera organizada en los tiempos establecidos,

Julia.

RESUMEN

La investigación acción pedagógica se ejecutó en la institución Educativa Inicial N^a 001 “Carlos Showing Ferrari” de Huánuco, donde se utilizó la estrategia del coaching para mejorar la gestión institucional replantean el plan anual de trabajo donde se considere actividades pedagógicas, culturales, sociales en coordinación con las docentes.

El plantearme una gestión institucional con capacidad de liderazgo organizacional como meta no fue tan sencillo, considerando el propósito fundamental de mejorar los aprendizajes de los estudiantes en función de la misión y visión de la Institución Educativa, donde la comunidad educativa asume el reto y compromiso de trabajar en bien de la niñez y de una gestión institucional óptima.

La metodología utilizada en la investigación acción parte de cobertura de estudio de mi propia práctica pedagógica que está dado por los diez diarios de campo.

Para el procesamiento y análisis de la información presentada se hizo en base al consolidado de los resultados de la efectividad de la propuesta pedagógica que se evidencia en los diarios de campo, registros fotográficos y planificaciones realizadas.

Los resultados de la investigación afirman que la estrategia del Coaching motiva al personal a cumplir las funciones y responsabilidades mediante el compromiso asumido por cada integrante de la comunidad educativa, donde se genera cambios y resultados positivos en bien de los aprendizajes de los estudiantes, quedando satisfecha por el trabajo realizado con la comunidad educativa, así mismo, se ha fortalecido la cultura institucional mediante el trabajo en equipo donde se ha propiciado una comunicación asertiva y empática creando un ambiente de confianza y seguridad

Así mismo debo afirmar que se ha fortalecido la cultura institucional mejorando las relaciones interpersonales de manera participativa, colaborativa y democrática en bien de la

institución, donde la estrategia del coaching permite fortalecer capacidades deliberando aprendizajes de manera conjunta mediante la auto capacitación y la autorrealización personal. La aplicación del instrumento de autoevaluación me ha permitido reflexionar de manera crítica sobre mi propio aprendizaje durante la aplicación de la estrategia del coaching en el desarrollo de las actividades realizadas que lo demuestro en la descripción de los diarios de campo. La autoevaluación es una forma de evaluar, donde el individuo reflexione de su propio aprendizaje, identificando el logro y la dificultad que presenta para tomar decisiones oportunamente y obtener la mejora evidenciando el cambio.

La investigación acción realizada me ha permitido deconstruir mi práctica pedagógica a partir de la identificación de mis debilidades y fortaleza a través de los diarios de campo descritos bajo enfoque el crítico reflexivo, donde se busca la aplicación de estrategias para mejorar la gestión institucional.

Así mismo, revise fuentes bibliográficas de las teorías explícitas que sustenta la reconstrucción de mi practica pedagógica para darle soporte teórica a las acciones de mejora propuestas en el plan de acción, orientando de manera clara la aplicación de la estrategia del coaching que me a permitido mejorar la gestión institucional; por lo que, se puso en práctica la propuesta de aplicación de la estrategia del coaching de manera transversal en todas las actividades planificadas del plan Anual de Trabajo, que ha permitido evidenciar logros en cuanto al manejo de estrategias motivacional, trabajo en equipo y evaluación mediante el autoevaluación y la reflexión con los miembros de la comunidad educativa y demostrando la efectividad de la propuesta pedagógica con la aplicación de la estrategia del coaching donde va a mejora de la gestión institucional.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de las Características Socio Culturales del Contexto Educativo

El presente trabajo de Investigación acción se ejecutó en la I.E.I N° 001 “Carlos Showing Ferrari” de Huánuco, ubicado en el Jr. Huallayco N° 518 en el Distrito, Provincia y departamento de Huánuco, localizado en un lugar céntrico de la ciudad lo que indica una demanda de la población y a su vez la oferta es insuficiente por la poca cantidad de aulas y docentes que se cuenta. La Institución Educativa cuenta con una la población escolar de 334 estudiantes entre 3, 4, y 5 años de edad.

Así mismo es necesario mencionar y describir las características particulares que presenta la Institución Educativa, los niños y niñas, los padres de familia y comunidad. En este sentido se observó que los padres de familia se dedican en un 50% al comercio informal y el 5 % al negocio ambulancia, siendo un 45% de padres que trabajan en entidades del estado observando un nivel de ingreso de los padres de condición media; por lo que, permite el cumplimiento de la dotación de los útiles escolares y colaboran de manera efectiva en las diferentes actividades y eventos de la institución, logrando los aprendizajes planificados; pero sin embargo se presentan ciertas dificultades de comunicación asertiva, fluida y responsable entre los padres de familia y docentes, generando conflictos, malos entendidos e interpretaciones inadecuadas, creando malestar entre los miembros de la Comunidad Educativa.

En cuanto a las madres de familia sólo un 20% de las madres se dedican a su hogar, quedándose la gran mayoría de los niños al cuidado de terceros. Este hecho repercute en los problemas de conductas inadecuadas que manifiestan nuestros estudiantes durante su permanencia en el aula, dificultando la labor de la docente en el logro de los aprendizajes,

dichos problemas de conductas inadecuadas son difíciles de controlar y moldear por los diferentes estilos de crianza en el hogar, debiéndose ello a la sobreprotección de los padres quienes motivados por el escaso tiempo que les dedican quieren darles gusto en todo, siendo permisibles a sus caprichos de los niños, por lo que amerita la planificación de la escuela para padres a través del departamento psicopedagógico. Sin embargo también cabe resaltar que a pesar de las intenciones de las docentes en generar espacios de comunicación asertiva (reuniones de información, talleres de escuela de padres) con sus padres de familia, no se logra mejorar el nivel de participación e involucramiento de los padres de familia, en todas las actividades relacionadas a la formación integral del niño.

El nivel educativo de los padres y o tutores de la Institución Educativa en mayor porcentaje tienen estudios concluidos del nivel secundario y superior; siendo beneficioso para nuestros estudiantes al contar con grado de escolaridad alta por parte de los progenitores quienes tienen la capacidad de contribuir en la formación de sus hijos desde el hogar.

A pesar de que el idioma que predomina es el castellano, no se logra la comunicación fluida entre los padres de familia y la docente y entre docentes, lo que genera trabajos pedagógicos individualistas, con sentido egoísta, no hay trabajo cooperativo, se observa un porcentaje muy bajo de predisposición de actitudes solidarias, hay problemas en la compatibilidad de caracteres y desmotivación en el trabajo.

El número de hijos por familias es entre 1, 2, y 3, pero en la mayoría las familias están comprendida por 1 o 2 hijos, por lo que los niños son sobreprotegidos, dificultando el desarrollo de su autonomía, seguridad de sí mismo que son elementos fundamentales de la formación de la personalidad, también se observa padres de familia que complacen en todo al niño, desde un juguete pequeño hasta permitirles el uso de la tecnología como la computadora, televisión, celular y tabletes utilizando el mayor tiempo en una vida

sedentaria y que no realiza actividad de movimiento, juegos, deporte, tampoco hay una supervisión, control del contenido y tiempo, observando en los niños dificultades motrices por la falta de movimiento, esta situación genera dificultades en las relaciones interpersonales entre compañeros, generando conflictos internos dentro del aula, observando en las docentes poco manejo para mejorar las relaciones.

Los hogares cuentan con servicios básicos de agua potable, luz, teléfono, cable, internet en su mayoría, esto indica que los niños practican hábitos de higiene personal y cuidado de su entorno como lo demuestran en sus actividades diarias y no están propensos a enfermedades comunes; por lo que la asistencia es regular de los educandos y cuentan con saberes previos.

La Institución Educativa cuenta con los servicios básicos insuficientes para el total de la población escolar; por lo que se observa muchos conflictos de relaciones interpersonales entre docentes y docentes con padres de familia.

Las características físicas de la infraestructura de la I.E es rustica y de material noble, con techo de calamina donde las paredes muestra humedad por la antigüedad que fue construida en el año de 1966, y sin ninguna perspectiva de estudio técnico, en consecuencia se tiene aulas pequeñas con espacios inadecuados para la atención de los niños, lo cual dificulta la movilización de forma libre de los estudiantes, fomentando el desorden, incomodidad de algunas docentes, también aumenta el nivel de estrés de las docentes, la tensión, la desmotivación con la práctica pedagógica y hasta descontrol emocional; para lo cual, se está gestionando la construcción de una nueva infraestructura que favorecerá la comodidad de toda la comunidad educativa, este proyecto se visualizara a largo plazo, sin embargo mi compromiso y responsabilidad con mi practica pedagógica me lleva a desarrollar el Proyecto de Investigación Acción Pedagógica, titulado: “El

Coaching para mejorar la Gestión Institucional”, que permitirá superar y mejorar las situaciones problemáticas mencionadas.

1.2. Justificación de la Investigación

El problema abordado en el presente proyecto de investigación acción, en la cual identifique mis fortalezas y debilidades más recurrentes de mi práctica pedagógica a través de la deconstrucción realizada de manera crítica y reflexiva, pude darme cuenta que había una desmotivación del personal docente para que cumplan sus funciones y responsabilidades en las actividades planificadas, debido a ello se observó dificultades y situaciones problemáticas como se menciona en los diarios de campo. Frente a este problema mi trabajo de investigación se justifica en la necesidad de mejorar la gestión institucional basada en logro de aprendizajes de los estudiantes.

El presente proyecto tiene una justificación teórica que nos indica: J. Bower, (1995) “El liderazgo es el proceso encaminado a lograr los objetivos de la organización mediante el estímulo y ayuda a sus miembros. La aplicación del liderazgo transforma el ideal en realidad.”

La investigación acción tiene la perspectiva de cambiar y mejorar mi gestión a través de la aplicación de estrategias que estimule y apoye al personal docente a potenciar sus capacidades para el desarrollo personal y lograr el éxito de toda actividad planificada.

La presente investigación acción pretende lograr acciones correctivas aplicando estrategias motivacionales innovadoras que va permitir potenciar el trabajo pedagógico con compromiso e identidad institucional: así mismo aplicar el proceso de la auto evaluación para verificar los avances de la labor pedagógico.

Viendo todo ello, el liderazgo organizacional es de suma importancia en mi práctica pedagógica, a través de la aplicación de la estrategia de COACHING que va permitir mejorar la gestión Institucional.

1.3. Formulación del Problema

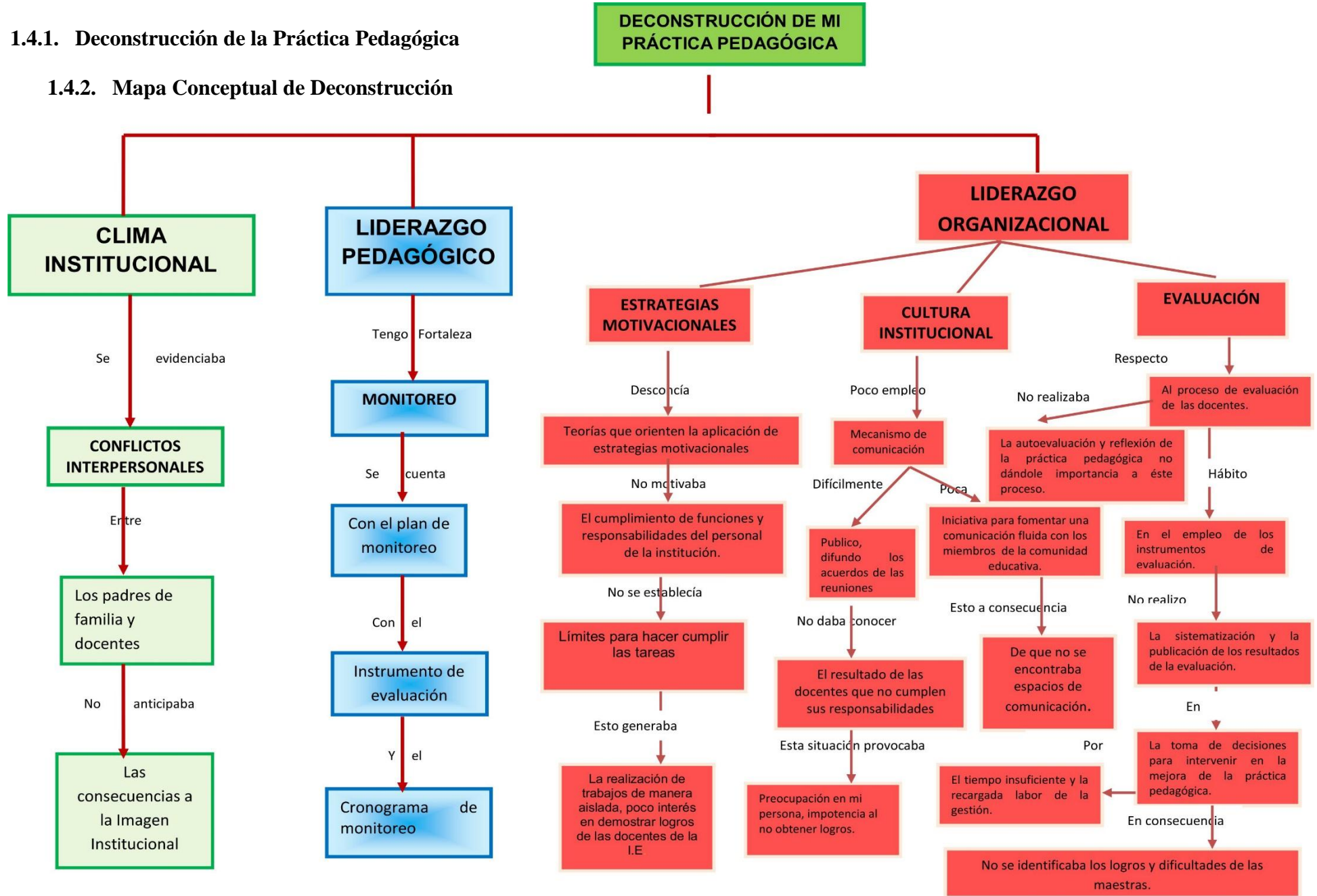
¿Qué estrategias desarrollaré para mejorar la gestión en la Institución Educativa Inicial N° 001 “Carlos Showing Ferrari de Huánuco?”

1.4. Objetivos

- a) De construir mi práctica pedagógica en la aplicación de estrategias para mejorar la gestión institucional. .
- b) Fundamentar mi práctica pedagógica con teorías explícitas que orienten la aplicación de la estrategia del COACHING para mejorar la gestión institucional.
- c) Validar la efectividad de la propuesta pedagógica alternativa en la aplicación de la estrategia del COACHING para mejorar la gestión institucional

1.4.1. Deconstrucción de la Práctica Pedagógica

1.4.2. Mapa Conceptual de Deconstrucción



1.4.3. Análisis Categorical y Textual

Este análisis de la deconstrucción, se basa en el mapa conceptual que resultó después de una lectura consciente de mis diarios de campo, donde comencé a realizar el proceso de categorización con datos recogidos sobre mi práctica docente. Encontré entonces las categorías recurrentes de: Clima Institucional, liderazgo pedagógico, liderazgo organizacional.

a) Clima Institucional:

En esta categoría puedo mencionar que el clima institucional es el manejo de los conflictos interpersonales y la resolución de problemas entre los miembros de la comunidad educativa

En esta categoría encontré una sub categoría de:

Conflictos interpersonales:

Es cuando existe un desacuerdo entre dos o más personas producto de un conflicto emocional o la percepción de afirmaciones negativas o equivocadas

“Busque a la psicóloga para ver la evaluación del niño que ella había realizado durante su permanencia en la institución y me comenta que el niño tiene problemas con su familia, donde el padre no acepta su responsabilidad siendo una persona que busca culpables en otros no aceptando su dificultad mostrando disconformidad de todo sin coherencia y siempre está a la defensiva que no se puede entablar un dialogo alturado para encontrar una solución al problema.” (Diario de campo N° 01)

La dinámica de los conflictos entre los actores de la educación siempre es común, pero aunque no predecible, porque se busca ayudar a encontrar la solución o conciliación para resolver los problemas.

- Imagen Institucional:

Es la percepción que tiene el usuario que es los padres de familia sobre la actuación de cada integrante de las negativas que realiza cada componente de la organización.

“Consternada por lo sucedido llamo la atención a la docente, no es la manera de reaccionar frente a una situación y tienen que controlar sus emociones y ser más prudente ante hechos que va a tener consecuencia en su carrera, en la institución y en la alumna cuando trasciendo esta noticia fuera de la Institución .La madre de familia estaba muy disgustada; pero acepto las disculpas de la docente y pensando que hemos solucionado el problema, converse con la docente le hice reflexionar de manera amical para que se dé cuenta de la gravedad de la situación, si la madre de familia la denuncie y trae como consecuencia el deterioro de su imagen personal, la Institución”.(Diario de campo N° 08).

La imagen institucional comprende, el conjunto de acciones comunicativas que debe realizar una organización para expresar su identidad a la comunidad en forma positiva o negativa..

b) Liderazgo Pedagógico:

Es la influencia que ejerce una persona sobre otra para lograr determinados objetivos.

“Reflexionamos junto con la maestra primero sobre su planificación ¿estará de acuerdo a la edad de tus niños?, ¿crees tú que deberías siempre terminar con una ficha de aplicación? , la docente reflexiona y se da cuenta que su evaluación no era pertinente porque ella quería lograr que el niño imita los desplazamientos de los animales y con solo realizar el juego y organizar a base de concurso los niños puedan moverse de acuerdo al animal que se desea imitar .Así mismo reflexionamos sobre la organización de sus niños para que tenga una buena distribución de sus alumnos. La maestra se compromete a mejorar su planificación en base a sus necesidades e intereses de sus niños.”(Diario de campo N° 09)

El liderazgo pedagógico es la capacidad del Director dar asistencia técnica al docente después de una jornada pedagógica sobre su desempeño.

- Monitoreo:

Es el recojo de información de los procesos pedagógicos en una visita que se realiza en el aula.

“Ingrese al aula rosas de la Prof. Rodha a un monitoreo inopinado, cuando encuentro a la docente cantando la canción de los pececitos que se mueve para Dios y así van nombrando a los diferentes animales, luego pregunta ¿les gusto la canción? ¿A qué animales hemos cantado, luego los niños salen fuera del aula para imitar los movimientos de los animales desplazándose como peces, pájaros, perros, luego la docente pregunta ¿a qué jugaron? , Los niños responden a los animales, ¿Qué hacen los animales? los niños dicen nadan, vuelan, camina” (Diario de campo N° 09)

Durante el monitoreo pedagógico se recoge información para realizar un diagnóstico de como la docente está desarrollando los procesos pedagógico durante la sesión de aprendizaje, para identificar las fortalezas y debilidades de cada una en su labor pedagógico y poder realizar el acompañamiento.

c) Liderazgo organizacional:

Es la capacidad de organizar a un equipo de personas para que efectúe una determinada función.

“La organización de los grupos de trabajo lo realizamos por sorteo y no por afinidad, es por sus miembros, cuando sale mal una actividad hay docente que hacen llegar su desacuerdo, pero no la alternativa de solución, tengo que estar pendiente de la actividad que toca a cada docente para hacerle recordar su responsabilidad si no se olvida y al momento lo realiza como puede para salir del apuro..(Diario de campo N° 03).

La organización de los equipos de trabajo se realiza por sorteo y pareciera que no da buenos resultados como se evidencia en el diario de campo.

- **Motivacional:** Es alentar y dar estímulos por un buen trabajo, estas pueden ser reconocimiento en acto público, un elogio entre los equipos de trabajo.

“Siempre he observado que se tiene dificultad en los equipos de trabajo, hay quienes no demuestran interés para realizar un buen trabajo, lo realizan por cumplir sin tener en cuenta detalles, armonía e información pertinente para el niño siempre hay excusas, justificaciones cuando se hace un reclamo se ve que no hay compromiso de trabajo.”(Diario de campo N° 03)

En mi diario de campo puedo observar que no utilizo estrategias de motivación al personal par que realizan un buen trabajo.

- **Cultura Institucional:**

Son costumbre, formas de trabajo establecidos en una institución.

“Entonces le comento que yo respeto su religión, pero Ud. Tiene que acompañar a sus alumnos porque ellos son parte de la institución y es el día central de nuestro aniversario siendo costumbre de nuestras celebraciones la misa y procesión de nuestra imagen patronal y todo personal asiste a la actividad.” (Diario de campo N° 07).

Las costumbres de una institución debe ser respetada por todo el personal que labora, por las costumbres y tradiciones establecidas e institucionalizadas.

- **Evaluación:**

Es un proceso sistemático, permanente y continúa que sirva para recoger información y una toma de decisiones de la práctica pedagógica con el fin fortalecer los aprendizajes de los estudiantes.

Me doy cuenta que durante el desarrollo del calendario cívico no hice ninguna una evaluación del proceso, para tener una información evidente de la forma de trabajo del equipo y mayor es la dificultad que se tiene con el personal contratado que no conoce cómo se trabaja en la institución”(Diario de campo N° 03)

Para verificar el logro de los objetivos es necesario utilizar instrumentos de evaluación que me permita evidenciar los resultados.

CAPITULO II

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Enfoque de Investigación-Acción Pedagógica

La presente Investigación Acción, responde al Paradigma crítico reflexivo e intercultural crítica, basado en el enfoque cualitativo, en su perspectiva de Investigación Acción Pedagógica, por lo que, ha permitido realizar la investigación bajo una propuesta innovadora de acuerdo a las necesidades de las demandas del contexto y compartir interés personal con el bien común en diferentes espacios.

2.2 Cobertura de Estudio

2.2.1 Población de Estudio

Lo constituye mi práctica pedagógica en lo que respecta la ejecución.

2.2.2 Muestra de Acción

Esta dado por los diez diarios de campo donde participan 1 directivo,12 docentes, 6 auxiliares, 2 personal de servicio 4 personal de apoyo en los talleres, 330 estudiantes y 319 padres de familia de la institución educativa inicial N° 001 “Carlos Showing Ferrari” de Huánuco.

2.3 Unidad de Análisis y Transformación

Lo constituye mi práctica pedagógica y la aplicación del coaching para mejorar la gestión institucional.

2.4 Técnicas e Instrumentos de recojo de información

Utilicé la técnica de la **OBSERVACIÓN** directa para el recojo de información, utilizando el instrumento de los diarios de campo, principalmente con la percepción visual durante el desarrollo de la investigación acción pedagógica.

El instrumento utilizado es básicamente el **DIARIO DE CAMPO** donde he registrado actividades de manera descriptiva de toda la actividad desarrollada según el plan de acción, de manera crítico reflexivo, establecido en la investigación acción pedagógica que ha servido para realizar la sistematización de la efectividad de los resultados de la aplicación de la propuesta pedagógica alternativa como es la estrategia de coaching para mejorar la gestión institucional.

2.5 Técnicas de Análisis e Interpretación de Resultados

La técnica utilizada fue la evaluación de los diarios de campo. Como instrumento de análisis e interpretación de resultados de mi investigación acción pedagógica utilice los 10 diarios de campo realizando una descripción crítico reflexivo de todo lo conllevado mi práctica pedagógica.

CAPITULO III

PROPUESTA PEDAGÓGICA ALTERNATIVA

Habiendo identificado las debilidades de mi práctica pedagógica es necesario innovar el manejo de estrategias motivacionales, promover una cultura institucional adecuado a las necesidades identificadas en la institución y promover la autoevaluación; esto en consecuencia de que no promovía en el personal docente la capacidad de cumplir responsablemente con las acciones planificada debido a que no reconocía estrategias de motivacional, no busco espacios de comunicación y finalmente no propicio la autoevaluación; en este sentido, presento la propuesta pedagógica alternativa que está orientada a desarrollar estrategias pertinentes al desarrollo del liderazgo organizacional, la cual está orientado específicamente a trabajar el **COACHING** que me permita mejorar la gestión institucional y como fundamento de la innovación consiste en: definir ¿Qué es coaching?. Proviene de la palabra Francesa coach que significa carruaje; vehículo para trasportar personas de un lugar a otro. De hecho en la actualidad sigue transmitiendo el mismo significado de transporta a un grupo de personas de un origen a otro destino. El coaching es una herramienta que ha sido usa en varios años por países como: Francia, Estados Unidos, y hoy en día tomado auge en España que ha dado resultados innovadores de acuerdo a una necesidad.

El coaching representa un medio estratégico para el siglo actual, dado que el individuo busca la superación personal con el propósito de ser más productivo y utilizar al máximo el contexto, por medio del monitoreo y acompañando del personal docente en los equipo de trabajo para el cumplimiento de funciones y responsabilidades , fomentando el trabajo cooperativo, democrático y participativo, para cumplir con las actividades planificadas en el Plan de Anual de Trabajo promoviendo la auto evaluación y reflexión entre los miembros de la institución. Otro aspecto que orienta el proceso de reconstructuccion está relacionado a reconocer, valorar y aplicar la teoría de Daniel Goleman orientada a promover las

competencias de la inteligencia emocional como: la autorregulación, motivación, empatía y las habilidades sociales.

La finalidad de la innovación es aplicar la estrategia del coaching para mejorar la gestión institucional para obtener resultados satisfactorios donde se maximiza el potencial humano de manera personal y profesional con harás de lograr los objetivos propuestos en el Plan Anual de Trabajo a través de las siguientes actividades propuestas:

- **Rediseñar los procedimientos de gestión organizativa:** Establecer reuniones para coordinar, informar y delegar tareas a los equipos de trabajo de acuerdo a la actividad planificada.
- **Planificación conjunto del proceso de enseñanza**
Mediante el asesoramiento y acompañamiento de la planificación del proceso de aprendizaje y enseñanza de los estudiantes a través de los equipos de trabajo.
- **Talleres de intercambio de experiencia e interaprendizaje**
Organizar y motivar la participación en los talleres de interaprendizajes a fin de fortalecer capacidades educativas de empoderamiento de estrategias para el trabajo en aula, de confraternidad con los miembros de la comunidad educativa para fortalecer relaciones interpersonales e intrapersonal fortaleciendo la inteligencia emocional para mejorar la cultura institucional.
- **Elaboración de documentos de experiencia pedagógica.**
Recoger información y evidencia para la sistematización las experiencia con el apoyo de los equipo de trabajo de manera cooperativa y participativa.
- **Establecer compromisos.** Establecer compromisos con los miembros de la comunidad para lograr alto rendimiento de la productividad en los trabajos encomendados.

- **Promover Espacios de Escucha Activa.** Desarrollar la capacidad de escucha con tolerancia, empatía, asertividad creando una cultura institucional óptima.

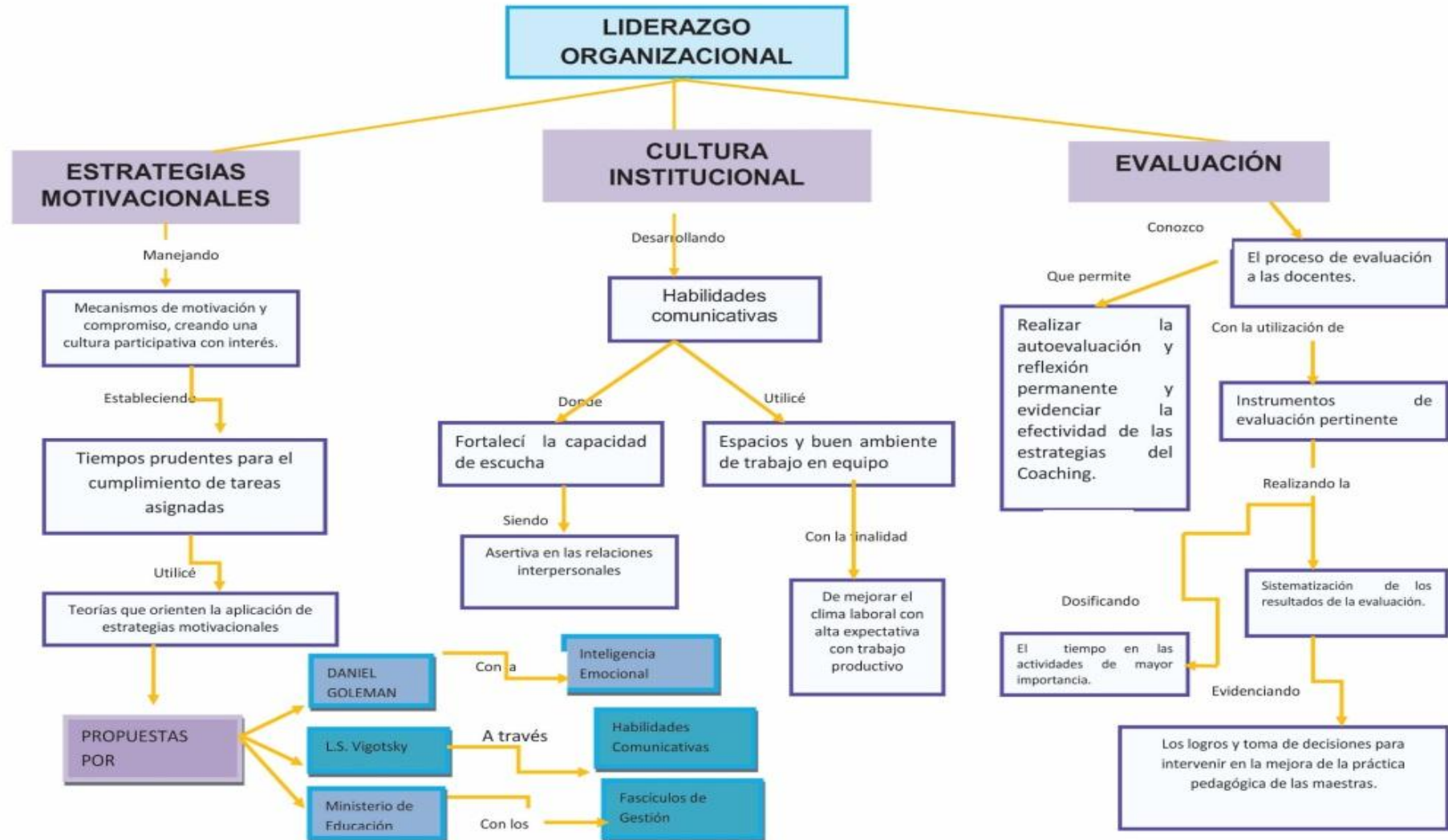
El periodo de la aplicación de la estrategia innovadora será del mes de agosto a diciembre, en la institución educativa Inicial N^o 001 “Carlos showing Ferrari” de Huánuco

3.1. Reconstrucción de la Práctica Pedagógica

A partir de la reflexión hecha en la deconstrucción sobre mi práctica pedagógica realizado en la institución Educativa donde laboro se analizó básicamente la falta de cumplimiento de funciones y responsabilidades del personal docente, donde debo aplicar estrategias motivacionales que responda a las necesidades e interés de personal para impulsar la participación de manera cooperativo y participativa en equipos de trabajo fortaleciendo la capacidad comunicativa ente sus miembros para lograr responsabilidades asignadas con eficacia y eficiencia, aplicando la estrategia de coaching a través del asesoramiento y acompañamiento en todo actividad planificada; así mismo debo indicar que las actividades del Plan Anual de Trabajo, se debe realizar un seguimiento y control para su cumplimiento y evaluar permanentemente en todo momento utilizando el instrumento de autoevaluación que propicia la reflexión crítica del actuar pedagógico con la finalidad de tomar decisiones que permita mejorar de manera oportuna y pertinente las acciones correctiva para lograr una gestión institucional en relación al liderazgo organizacional..

La reconstrucción de mi practica pedagógica va permitir cambiar y mejorar el liderazgo organizacional en la gestión institucional con la aplicación de la estrategia del coaching, donde se interactúa con personal docente, auxiliar, personal de servicio, estudiantes y padres de familia y podamos movilizando diferentes capacidades para lograr la transformación de la práctica pedagógica y la mejora de la gestión institucional en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

3.1.1 Mapa Conceptual de la Reconstrucción



3.1.2 Teorías Explícitas

a) Liderazgo Organizacional:

Es la capacidad de influir en las personas hacia el logro de un resultado, una meta, que establece estrategias, motiva, crea una misión compartida y construye una cultura de trabajo óptimo.

El liderazgo puede definirse como el conjunto de procesos que orientan a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional, primordialmente por medios no coercitivos. P Pozner (2000)

El liderazgo organizacional es la capacidad para coordinar un grupo y motivarla para que consiga los objetivos de la organización, son las relaciones humanas que se interactúa dentro de un contexto a partir de la práctica de normas de convivencia, distribución de responsabilidades, división de trabajo, trabajo en equipo y roles institucionales, que está basado en creencias, mitos y costumbres por tradición que se practica en una institución educativa.

El estilo de liderazgo organizacional debe ser democrático y de coaching quien hace partícipe de la organización de colaboración, trabajo en equipo, y obtener un clima armonioso para lograr resultados óptimos y el estilo coaching, se caracteriza por tener altas capacidades para el desarrollo de las personas, alto nivel de empatía y buena auto conciencia.

b) El Coaching:

Es un proceso en el cual una persona o un grupo de personas son puestas bajo la tutela de un *coach* que los observa, asiste, orienta, acompaña, motiva y evalúa durante un periodo de tiempo determinado o durante el desarrollo de un proyecto,

con el objetivo de ayudarlos a alcanzar metas específicas y lograr el máximo rendimiento posible de acuerdo con las capacidades, recursos y habilidades naturales de cada quien.

- **El coaching en la pedagogía:**

El coaching es un modelo de retroalimentación motivacional que tiene por finalidad desarrollar el potencial de las personas, de forma metódica estructurada y eficaz y la pedagogía es la ciencia que estudia la metodología y las técnicas que se aplican en la enseñanza y educación

- **Principios Del Coaching**

El coaching se centra en las posibilidades del futuro, no en los errores del pasado, ni en el rendimiento actual

El maestro intenta preparar a las personas para que sean mejores en la sociedad de los que van ; es ahí es donde se da en cada caso, a su modo, la interacción entre lo social y lo personal

2.2 Para obtener mejor de las personas, el coach debe creer en su potencial.

El maestro debe fomentar y potenciar las capacidades de cada uno de los estudiantes, por medio de múltiples actividades significativas, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades que cada uno presenta tanto individual como grupalmente.

2.3 El coaching funciona sobre la base de una relación de confianza y confiabilidad mantenida entre el entrenado y el entrenador.

La maestra de la primera infancia, debe tener empatía y debe saber comunicarse con sus estudiantes. Además, debe identificar sus emociones y las de sus estudiantes y encausarlas de manera constructiva y significativa en su formación.

2.4 El entrenado no aprende coach, sino de sí mismo estimulado por coach.

Aunque no es fácil, el maestro debe evitar transferir sus experiencias al estudiante. Los maestros hacen productiva la escuela, ante todo participando en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación y específicamente en los aprendizajes de los niños.

c) **Tipos De Coaching**

- **El Coaching Corporativo**

Atiende a las necesidades de un individuo dentro de una empresa o de una organización y que abarca áreas como la mejora del rendimiento, el desarrollo del liderazgo, la planificación estratégica, la mejora de desempeño individual.

- **El Coaching Personal**

Se centra en las necesidades específicas de un individuo fuera del contexto organizativo, y en el que se trabaja aspectos de tipo personal como profesional: establecer objetivos de la vida y compatibilidad trabajo familia.

d) **El Coaching Aporta Valores A Las Organizaciones**

- Mejora el rendimiento de los colaboradores
- Desarrolla el potencial de las personas
- Mejora las relaciones líder-colaborador
- Desarrolla liderazgo
- Enfatiza el empoderamiento y fomenta su aplicación
- Mejora notablemente la motivación, implicación y el compromiso

e) **¿Quién es un Coach?**

Es un líder que promueve la unidad del equipo, sin preferencias individuales y consolida la relación dentro del equipo para potencializar la suma de talentos individuales

f) Herramientas O Instrumentos Del Coach

- Índice de gestión de desempeño de cada integrante de equipo
- Hoja del “Coaching” para el seguimiento estructurado del acompañamiento en el terreno.
- Módulos de entrenamiento adecuados a las necesidades individuales y de cada grupo del equipo.
- Instrumentos de medición sobre conocimientos, habilidades, actitudes y comportamiento ético de las personas.

g) Inteligencia emocional:

El manejo de las emociones de una persona es primordial para controlar sus impulsos, su ansiedad, etc. frente a diferentes situaciones educativas y en la vida cotidiana.

La inteligencia emocional, según Goleman "es la capacidad para reconocer sentimientos en sí mismo y en otros, siendo hábil para gerenciales al trabajar con otros.

Principios de la Inteligencia Emocional:

- Recepción: Cualquier cosa que incorporemos por cualquiera de nuestros sentidos.
- Retención: Corresponde a la memoria, que incluye la retentiva (o capacidad de almacenar información) y el recuerdo, la capacidad de acceder a esa información almacenada.
- Análisis: Función que incluye el reconocimiento de pautas y el procesamiento de la información.

- Emisión: Cualquier forma de comunicación o acto creativo, incluso del pensamiento.
- Control

h) **La inteligencia Emocional en el trabajo**

El autor de la inteligencia Emocional D. Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000) determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo (p.33).

Una vez que una persona entra en una Organización para que pueda dar lo mejor de sí, hacer bien su trabajo, que no sólo de su talento sino que además lo haga con entusiasmo y compromiso, se necesitan. Primero que tenga sus útiles de trabajo y que sepa qué es lo que tiene que hacer. Segundo, que sepa cómo hacerlo. Tercero que sienta que lo que está haciendo tiene un valor significativo, que él está contribuyendo y que se le reconozca por ello afectivamente.

i) **Gestion Institucional**

- **Gestion Escolar Y Liderazgo Pedagogico**

Una gestión escolar exitosa es aquella que logra que todos los actores de la comunidad educativa orienten sus acciones hacia la mejora de los aprendizajes. El director de la IE cumple un rol fundamental como líder pedagógico al acompañar, concertar, motivar y promover que toda la

comunidad educativa1 sume esfuerzos para el logro de los compromisos de gestión.

Un líder pedagógico convierte la escuela en un espacio que promueve los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes articulando las acciones de toda la comunidad educativa hacia un mismo objetivo y haciendo uso adecuado de todos los recursos de los que dispone.

Las acciones de un líder pedagógico que mayor impacto generan son:

- Acompañar y evaluar el desempeño del personal a su cargo y de su propio desempeño directivo para implementar estrategias de mejora.
- Gestionar el currículo promoviendo el trabajo en equipo con sus docentes.
- Formular, monitorear y evaluar planes estratégicos, orientados al logro de los objetivos y metas que se basen en la realidad de su escuela.
- Motivar permanentemente a la comunidad educativa para trabajar enfocada en el logro y mejora de los aprendizajes.
- Para incrementar el impacto de las acciones previas también puede: Promover la mejora sugiriendo, impulsando y poniendo en práctica ideas innovadoras o experiencias exitosas de otros colegas o escuelas.
- Generar espacios que permitan y promuevan la participación de los padres de familia y la comunidad educativa en general.

j) Compromisos De Gestion Escolar

- **Compromiso 1:** Progreso anual de aprendizajes de todas y todos los estudiantes de la IE.
- **Compromiso 2:** Retención anual de estudiantes en la IE.
- **Compromiso 3:** Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE.
- **Compromiso 4:** Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE
- **Compromiso 5:** Gestión de la convivencia escolar en la IE.

k) Liderazgo Motivacional:

BLANCHARD, Ken. Empowerment (1997, p.81) dice El líder por sí sólo no genera un aprendizaje innovador, debe estimular y asegurar éste en su equipo de trabajo. Este tipo de aprendizaje se logra mejorando el conocimiento sobre los problemas y desarrollando habilidades que se requieren para resolverlos. Este trabajo que lo realizan los facilitadores en un aula de clase no es suficiente para la innovación y la solución de los problemas de las áreas de trabajo.

También se necesita que el líder del equipo, una vez sus colaboradores se capaciten, estimule el cambio de actitudes y comportamientos, permitiendo que estas personas puedan aplicar los conocimientos y habilidades en la solución de problemas.

l) Motivación:

Motivación de trabajo «es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento.

Definición de Motivación (Gary Dessler 1979): "La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente".

m) **Habilidades comunicativas**

La escucha activa significa escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla.

- **La Escucha Activa**

Se refiere a la habilidad de escuchar no sólo lo que la persona está expresando directamente, sino también los sentimientos, ideas o pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a una persona se precisa cierta **empatía**, es decir, saber ponerse en el lugar de la otra persona, la que nos está hablando, transmitiendo un mensaje que desea que entendamos y al que necesita que demos respuesta.

El saber escuchar es una habilidad que reporta sustanciales recompensas: aumento en la producción y la comprensión, renovada capacidad de trabajo y aumento de la eficacia, reducción de la pérdida de tiempo y de materiales. Al tomar mayor conciencia sobre el proceso de escucha, el individuo se vuelve más confiable y logra entablar buenas relaciones, al tiempo que aprende a reconocer el verdadero propósito que subyace en los mensajes de los demás. L.S. Vigotsky (1987).

- **Asertividad**

Una conducta asertiva es aquella que implica la expresión directa de los propios sentimientos, necesidades, derechos legítimos u opiniones sin amenazar o castigar a los demás y sin violar los derechos de los demás.

La asertividad, es una habilidad fundamental para el establecimiento de las relaciones interpersonales. Cuando hablamos de aprender a ser asertivos, me refiero a promover el desarrollo de las habilidades que nos permitirán ser personas directas, honestas y expresivas en nuestras comunicaciones; además de ser seguras, auto-respetarnos y tener la habilidad para hacer sentir valiosos a los demás. Hay un elemento aquí que no puede faltar, siempre debe procurar encontrar una solución "Ganar - Ganar", o sea, debe dirigir el acto comunicativo en un sentido que beneficie a los participantes del mismo. L.S. Vigotsky (1987).

- **Proactividad**

La pro actividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que queremos hacer y cómo lo vamos hacer.

Algunos autores definen la **pro actividad** como "la libertad de elegir nuestra actitud frente a las circunstancias de nuestra propia vida".

n) **Evaluación**

La Evaluación Educativa es un proceso educacional que tiene por finalidad comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos específicos con antelación. La evaluación debe ser continua, permanente, pertinente y asertiva.

o) **TIPOS DE EVALUACIÓN SEGÚN LOS AGENTES**

- **Autoevaluación:**

Este tipo de evaluación consiste en la reflexión y apreciación crítica que cada estudiante hace de su aprendizaje.

- **Coevaluación:**

Consiste en la apreciación del aprendizaje y desempeño que se hace entre pares (alumno-alumno.) Cuya finalidad es la de ayudarse mutuamente, para que reconozcan sus logros y refuercen lo aprendido.

- **Heteroevaluación:**

Es el tipo de evaluación que realiza el docente sobre el nivel de logro de aprendizaje de sus alumnos. Es importante que los docentes usemos técnicas e instrumentos de evaluación apropiados al tipo de aprendizaje que se va a evaluar con la finalidad de obtener resultados reales, es decir que éstos sean válidos y confiables. Recordemos que, a partir del análisis de los resultados de la evaluación, tomaremos las medidas necesarias para dirigir con éxito el aprendizaje de nuestros alumnos.

p) Instrumentos de evaluación:

- **Diario De Campo:** Es una herramienta que se utiliza para el recojo de información de manera descriptiva, interpretativa, reflexiva y evaluativa, para evidenciar los objetivos propuestos.

3.1.3 Indicadores Objetivos Y Subjetivos

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	INDICADORES	
		OBJETIVOS	SUBJETIVOS
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	Docentes motivadas para el cumplimiento de funciones y responsabilidades que se evidencian en los diarios de campo	Satisfacción con los resultados obtenidos frente a la aplicación de estrategias motivacionales
	CULTURA INSTITUCIONAL	Diarios de campo que evidencia el trabajo en equipo demostrando comunicación efectiva con diferentes mecanismos.	Fortalecida por promover trabajo en equipo que demuestra comunicación efectiva.
	EVALUACIÓN	Diarios de campo que evidencian el uso del instrumento de autoevaluación	Compromiso de la aplicación del instrumento de autoevaluación

3.2 Plan De Acción

CAMPO DE ACCIÓN	HIPOTESIS DE ACCIÓN	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA
ESTRATEGIAS MOTIVACIONAL	La implementación de estrategias motivacionales permitirá el cumplimiento de responsabilidades en las actividades planificadas	Implementar estrategias motivacionales	Docentes motivadas para el cumplimiento de funciones y responsabilidades que se evidencian en los diarios de campo	Revisar fuentes teóricas en relación a estrategias motivacionales.	Plan de trabajo Fascículo de gestión	agosto
				Seleccionar .estrategias motivacionales	Económicos	agosto
				Reajusta el plan de trabajo considerando las estrategias motivacionales	Libro de actas	Agosto
				Aplicar las estrategias motivacionales según el plan anual de trabajo	Libro de actas	Setiembre - noviembre
INDICADOR DE LOGRO: Docentes motivadas para el cumplimiento de funciones y responsabilidades que se evidencian en los diarios de campo						

CAMPO DE ACCIÓN	HIPOTESIS DE ACCIÓN	ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA
CULTURA INSTITUCIONAL	El trabajo en equipo promueve una comunicación efectiva entre los miembros de la comunidad educativa	Trabajo en equipo	Diarios de campo que evidencia el trabajo en equipo demostrando comunicación efectiva con diferentes mecanismos.	Revisar fuentes teóricas sobre trabajo en equipo.	Manual de gestión	Agosto
				Promover mecanismos de comunicación en el plan anual de trabajo.	Plan de trabajo	Agosto - noviembre
				Considerar en el plan anual de trabajo la organización de las diferentes comisiones en equipo	Libro de actas Plan anual de trabajo	Agosto - noviembre
				Ejecutar los diferentes trabajos en equipo por las comisiones.	Libro de actas	Agosto - noviembre
INDICADOR DE LOGRO: Diarios de campo que evidencia el trabajo en equipo demostrando comunicación efectiva con diferentes mecanismos.						

CAMPO DE ACCIÓN	HIPOTESIS DE ACCIÓN	DE ACCIÓN	OBJETIVO	ACTIVIDADES	RECURSOS	CRONOGRAMA
EVALUACIÓN	La aplicación de un proceso de autoevaluación pertinente, permitirá determinar acciones de mejorar continua.	Aplicar un proceso de autoevaluación pertinente	Diarios de campo que evidencian el uso del instrumento de autoevaluación	Revisar teorías explícitas que orienten el trabajo	Fascículo de evaluación	setiembre-noviembre
				Registrar la asesoría en los diarios de campo	Diario de campo	setiembre-noviembre
				Sistematizar la información en los diarios de campo	Diario de campo	setiembre-noviembre
				Comunicar los resultados de la aplicación de los instrumentos.	Diario de campo	setiembre-noviembre
				Determinar las acciones de mejora frente a las metas y objetivos no logrados.	Diario de campo	setiembre-noviembre
INDICADOR DE LOGRO: Diarios de campo que evidencian el uso del instrumento de autoevaluación						

CAPITULO IV

4.1. Descripción, Análisis, Reflexión y Cambios Producidos en las Diversas Categorías y Subcategorías.

Cuando empecé a abordar e implementar mi propuesta pedagógica, tenía cierto dilema y dudas en relación a lo que debía hacer para su ejecución.

Esta situación me llevó a hacer una revisión minuciosa de todos los aspectos que conllevé mi proyecto de investigación acción pedagógica, en este sentido comencé revisando bibliografía diversa, acción que me ayudó a clarificar conceptos sobre mis categorías y sub categorías, estas aclaraciones me permitieron entender cómo debería ser mi accionar en el momento de la aplicación de la propuesta pedagógica alternativa. Sin embargo persistía mi duda, pero gracias al aporte del bloque temático de investigación, que me facilitó el cuadro de apoyo para mejorar mi propuesta pedagógica, pude reflexionar sobre: ¿qué quería innovar?, ¿por qué?, ¿para qué? y ¿cómo podía ejecutar la innovación de mi práctica pedagógica? Este análisis pudo darme mayor claridad sobre el objeto de mi innovación, sus fundamentos, su finalidad, sus objetivos, sus tareas y estrategias.

Esto me posibilitó delimitar los campos de acción de mi propuesta pedagógica alternativa, centrándose en ejecución y evaluación. Así mismo pude darme cuenta que para cada acción debía implementar actividades a partir de una base teórica que oriente su desarrollo. Como siguiente paso tuve que definir los recursos humanos, materiales y tiempos necesarios para la ejecución de las acciones de mi plan de acción; evaluando su disponibilidad y coherencia.

El definir las acciones que incluya actividades organizadas con recursos y tiempos necesarios es indispensable para la investigación. A partir de todo lo realizado, pude asumir un liderazgo organizacional aplicando la estrategia del coaching de mi propuesta pedagógica para rediseñar la organización de los equipos de trabajo, realizando talleres de inter aprendizajes, elaboración de documentos de experiencias pedagógicas, estableciendo compromisos, promoviendo espacios de escucha activa para cumplir con Plan Anual de Trabajo establecido; que si bien es cierto se enmarco bajo los lineamientos del III Módulo del Bloque Temático de Investigación Acción del Programa de Segunda Especialidad didáctica de la Educación Inicial de la IFD Universidad Nacional “Hermilio Valdizán”; también no perdí de vista las orientaciones generales de gestión emitida por el MINEDU.

Durante la ejecución de propuesta pedagógica alternativa, la comunidad educativa estuvo motivado y comprometida asumiendo un cambio de actitud frente a los retos propuesta

en beneficio de los estudiantes y de una institución organizada, que muestre una organización de gestión institucional, como dice D. Goleman (1999), (citado por Fernando Sánchez 2000) determina que las condiciones intelectuales no son la única garantía de éxito en el ámbito profesional del trabajo, sino tan sólo un factor, que unido a las necesidades emocionales cubiertas del personal como equipo, desarrollará el desempeño y los resultados de todo líder y trabajador motivándolo emocionalmente a ser productivo.

Así mismo, durante la ejecución del plan de acción de la propuesta pedagógica alternativo se tuvo en cuenta el desarrollo de la comunicación de manera asertiva, donde se fortalece una cultura institucional desde un enfoque crítico reflexivo, colaborativo, participativo de cada miembro de la comunidad educativa, demostrando un trabajo en equipo optimo, a partir de sus funciones y ejecutando la asesoría técnica mediante el acompañamiento y asesoramiento a los integrantes de los equipos de trabajo, para cumplir las responsabilidades.

Durante la ejecución del plan de acción de mi propuesta pedagógica tuve que utilizar el instrumento de auto evaluación crítico reflexivo, registrando las evidencias en los diarios de campo mediante la observación directa, donde se registró la efectividad de la estrategia del coaching para mejorar la gestión institucional. Finalmente la ejecución de las acciones lo realicé en un periodo de tres meses según se evidencia en los diarios de campo.

4.1.1 Triangulación de las conclusiones de las subcategorías

CATEGORIA: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL				
SUBCATEGORIAS	DIARIO DE CAMPO N°01 DEL DOCENTE INVESTIGADOR	DIARIO DE CAMPO N°05 DEL DOCENTE INVESTIGADOR	DIARIO DE CAMPO N°10 DEL DOCENTE INVESTIGADOR	CONCLUSIONES
ESTRATEGIA MOTIVACIONALES	El día 02 de octubre del 2014, se cita a las docentes a una reunión de coordinación en el horario de 4.00 a 6.00 con la agenda: Organizar el segundo día de logro, donde observó a las docentes su participación con entusiasmo, con expectativa y realizando comentarios de los temas que van a desarrollar con sus alumnos entre las colegas.	Luego a las nueve de la noche, nos alistamos para realizar el momento de reflexión; para ello nos reunimos en la sala y dirijo la reunión dando las palabras de agradecimiento por su asistencia el día de hoy y que una de las grandes fortalezas que tenemos en la institución es el recurso humano que cuando se comprometen se cumple, para ello ya había coordinado con la Prof. Zonia quien nos ayudó a llevar un material para poder escuchar y reflexionar cada uno de nosotras.	Llamé a la Dirección y conversamos sobre el trabajo que vamos a realizar y ella gustoso acepto, comencé a compartir un video sobre planificación de un proyecto de aprendizaje utilizando una laptop, luego de terminar de observar el video, reflexionamos sobre las fases de la planificación, identificando los episodios más importantes del trabajo de la docente. Así mismo, le pregunté ¿Qué estrategias desarrolla con frecuencia? Y me responde el juego, la lectura, la asamblea etc. ¿Qué dificultades tienes con los niños durante los procesos pedagógicos?,	En relación de los 3 diarios de campo analizados en el presente cuadro, se observa el cambio y mejor respecto a las estrategias motivacionales aplicadas y que promueve el compromiso y optimismo para el trabajo

<p style="text-align: center;">CULTURA INSTITUCIONAL</p>	<p>La Prof. Katty preocupada manifestó ¿Por qué hemos programado 3 veces y no solo 2 como las demás instituciones? y la Prof. Margot dijo ¿pero nosotras hemos programado así y debemos cumplir lo que se planificó? y las demás docentes manifestaron que ya tienen los aprendizajes que van a demostrar porque hay proyectos que han sido muy significativos para sus estudiantes</p>	<p>Pedimos escuchar un CD, con los ojos cerrados para luego expresar lo que sentimos, pensamos y como debemos cambiar como personas; todas manifestamos las emociones que nos embarga, lloramos, contamos lo que nos sucede con nuestra familia, en el trabajo; y nos comprometemos a cambiar nuestras actitudes en la medida que fuera necesaria para crecer como persona y como profesional, en bien de la familia y los niños de nuestra institución; luego nos abrazamos muy fuerte entre todas como señal de que somos una familia educativa con muchas fortalezas y que vamos a salir adelante en cualquier dificultad.</p>	<p>Una vez terminado la asesoría con la docente se retiró a su aula, quedándome con la acompañante pedagógica de la Segunda Especialización, donde resaltó las fortalezas de mi práctica pedagógica y el manejo del personal y dándome algunas recomendaciones, principalmente que debo dejar que la docente manifieste todo lo que piensa y hacer que ella se dé cuenta de su debilidad para crear en la persona un análisis crítico reflexivo de su práctica y aceptar las sugerencias para mejorar.</p>	<p>En relación de los 3 diarios de campo analizados en el presente cuadro, se observa el cambio y mejor respecto a la cultura institucional aplicadas y que se fortalece el trabajo en equipo donde se promueve una comunicación asertiva</p>
--	---	---	--	---

EVALUACIÓN	<p>Concluimos la reunión agradeciendo a cada una de las docentes y se organizan los equipos de trabajo por edades para elaborar su proyecto. Debo manifestar que las docentes responden a las estrategias motivacionales durante las reuniones, contribuyendo a la mejora de la gestión institucional en la parte pedagógica</p>	<p>Así concluyó el paseo de nuestra de confraternidad con las docentes de la institución educativa, cuyo propósito fue de fortalecer nuestras relaciones interpersonales entre las docentes, lo cual se logró, dando resultado la estrategia del coaching reflejando satisfacción, alegría, compañerismo, solidaridad, empatía entre nosotras, donde me llena de gran satisfacción de los momentos relajantes que pasamos en el paseo donde se ha fortalecido el aspecto emocional. logrando el propósito de la actividad.</p>	<p>Esta etapa de mi labor pedagógica fue muy significativa para mi formación profesional, he sentido momentos que falta por conocer otros campos durante mi gestión, pero con la ayuda del programa de la segunda especialización he fortalecido mis capacidades a nivel profesional;</p>	<p>En relación de los 3 diarios de campo analizados en el presente cuadro, se observa el cambio y mejor respecto a las aplicadas del instrumento de autoevaluación que promueve la reflexión y el compromiso de cambio de actitud</p>
------------	--	--	---	---

4.1.2. Resultados en relación a mi práctica pedagógica deconstrucción

CATEGORÍA: LIDERAZGO ORGANIZACIONAL			
SUBCATEGORIA Estrategias motivacionales	“Siempre he observado que se tiene dificultad en los equipos de trabajo, hay quienes no demuestran interés para realizar un buen trabajo, lo realizan por cumplir sin tener en cuenta detalles, armonía e información pertinente para el niño siempre hay excusas, justificaciones cuando se hace un reclamo se ve que no hay compromiso de trabajo.”(Diario de campo N° 03)	INTERPRETACIÓN El trabajo que se realiza sin interés por cumplir la tareas sin tener en cuenta la calidad, donde se observa la desmotivación y la falta de compromiso del personal, me hace reflexionar mi que hacer pedagógico.	CONCLUSIONES La motivación es un estimulante efectivo para lograr lo que nos proponemos en el tiempo establecido, es la fuerza para realizar un trabajo.
CULTURA INSTITUCIONAL	Entonces le comento que yo respeto su religión, pero Ud. Tiene que acompañar a sus alumnos porque ellos son parte de la institución y es el día central de nuestro aniversario siendo costumbre r e a l i z a r la misa y procesión de nuestra imagen patronal y todo personal asiste a la actividad.” (Diario de campo N° 07).	Las costumbres de una institución debe ser respetada por todo el personal que labora, por las costumbres y tradiciones establecidas e institucionalizadas	Las costumbres y la práctica de trabajo en equipo determinan el éxito de una actividad en una institución.
EVALUACIÓN	Me doy cuenta que durante el desarrollo del calendario cívico no hice ninguna una evaluación del proceso, para tener una información evidente de la forma de trabajo del equipo y mayor es la dificultad que se tiene con el personal contratado que no conoce cómo se trabaja en la institución” (D. C. N°3)	Para verificar el logro de los objetivos es necesario utilizar instrumentos de evaluación que me permita evidenciar los resultados	Se concluye que la evaluación de todo tipo de actividad es primordial, ya que permite evidenciar los logros.

4.1.3.Resultados en relación a mi práctica pedagógica reconstrucción

CATEGORÍA: LEDERAZGO ORGANIZACIONAL			
SUBCATEGORIA	DESCRIPCIÓN	INTERPRETACIÓN	CONCLUSIONES
ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	<p>La docente da a conocer el propósito de la actividad cumpliendo con la planificación establecida de manera responsable, mostrando compromiso e interés por desarrollar la actividad de manera eficaz, previniendo los materiales y recursos educativos, luego los equipos de niños organizados exponen sus logros de aprendizajes. Cuando ingresé a cada aula para observar el trabajo planificado encuentro a los niños exponiendo sus trabajos en forma grupal y los padres de familia muy atentos escuchaban con expectativa y motivados de ver a sus hijos realizando explosiones e interactuando con los materiales.</p> <p>26-09-2014 D.C.N°03</p>	<p>En el diario de campo se evidencia la aplicación de la estrategias motivacionales donde se puede observar que las docentes realizan las actividades con interés y responsabilidad identificándose con la institución en el logro de los aprendizajes de los estudiantes</p>	<p>La aplicación de las estrategias motivacionales evidencia resultados favorables en el cambio de actitud de las docentes conjugando la inteligencia cognitiva con la inteligencia emocional para el logro del éxito en el trabajo pedagógico como dice David Goleman.</p>
CULTURA INSTITUCIONAL	<p>Dentro de nuestro Plan anual de trabajo de la institución Educativa, se ha considerado una actividad de confraternidad con todas las docentes para fortalecer las relaciones interpersonales como familia educativa a través de un retiro donde se propicia espacio de comunicación, diversión,</p>	<p>El contar con un plan anual de trabajo institucional, permite organizar actividades con previsión para lograr los objetivos planteados con la finalidad de fortalecer las relaciones interpersonales dentro una cultura</p>	<p>El trabajo en equipo mejora las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa, demostrando empatía, asertividad, tolerancia, democracia dentro de un contexto socio cultural de respeto y ayuda</p>

	<p>reflexión personal sobre nosotras mismo, el trabajo, la familia, ya que dejamos de lado alimentar la parte emocional que beneficia al desarrollo personal y profesional en jornadas como esta, las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa son muy importantes para mantener un buen clima institucional</p> <p>09-10-2014 DC. N° 05</p>	<p>institucional participativa, colaborativa y cooperativa propiciando una comunicación, dialogo y reflexión sobre pensamiento común.</p>	<p>mutua.</p>
EVALUACIÓN	<p>Durante la finalización del taller realizamos la auto evaluación y reflexión de nuestra participación, analizando la efectividad de la estrategia al trabajar con los niños para regular las emociones y el comportamiento de la conducta de los estudiantes, llegando a la conclusión de que la actividad fue muy significativa para los adultos y mucho más debe ser para los niños cubriendo las expectativas que se había planificado para la ejecución del taller.</p> <p>Pude darme cuenta cuan significativo y place fue el taller, donde la participación de las docente fue con mucho agrado, logrando fortalecer sus capacidades pedagógicas quedando conforme por la decisión acertada y motivar a las docente a mejorar su práctica pedagógica dentro de un ambiente de confianza y seguridad.</p> <p>01-10.2014 DC N° 08</p>	<p>La auto evaluación y reflexión de nuestra que hacer pedagógico sirve para analizar dentro del enfoque critico reflexivo de las fortalezas y debilidades de las docentes para la toma de decisiones que permite mejorar su práctica,</p>	<p>La auto evaluación me ha permitido reflexionar críticamente mi practica pedagógica y la mejora mi gestión institucional.</p>

4.2. Lecciones Aprendidas

En relación a la sub categoría reconocidas como estrategias motivacionales en mi práctica anterior desconocía las teorías explícitas sobre estrategias motivacionales. Por lo que, no motivaba el cumplimiento de funciones y responsabilidades en las docentes, No establecía límites para la entrega de trabajos, lo que generaba preocupación al hecho de que realizaba trabajos de manera aislada con poco interés, pero ahora, me empodere de teorías explícitas sobre estrategias motivacionales, donde realizo la motivación para el cumplimiento de funciones y responsabilidades de las docentes para el logro de los aprendizajes con mi asesoramiento y acompañamiento para impulsar el trabajo con interés y compromiso dentro de un clima de confianza y seguridad, *donde aprendí que la motivación es primordial para el logro de un objetivo mediante el compromiso y la voluntad que el directivo promueve una organización educativa con liderazgo y la aplicación del coaching es una estrategia motivacional efectiva en grupo humano*

Así mismo en mi práctica pedagógica anterior en relación a la categoría cultura institucional no propiciaba espacios de comunicación de manera acertada entre las docente, debido a la recarga labor administrativa que demanda la institución; por lo que, no se promovía la organización de equipos de trabajo para realizar tareas de manera conjunta, pero ahora, he generado una cultura institucional participativa, cooperativa, democrática desarrollando habilidades comunicativa de manera acertada a través de la organización de equipos de trabajo para realizar trabajos, tareas y cumplir las responsabilidades en los tiempos establecidos demostrando celeridad y efectividad en las metas establecidas. *En este proceso de aprendizajes mi lección aprendida es utilizar la comunicación de manera asertiva, empática, tolerante, promoviendo equipos trabajo para el cumplimiento de responsabilidades y funciones para el logro de los aprendizajes.*

En cuanto al proceso de evaluación de mi práctica pedagógica anterior no daba importancia a la autoevaluación donde no se promovía la reflexión crítica en relación a uno mismo después de cada actividad realizada, no realizando la sistematización para identificar las debilidades y fortalezas que permite tomar decisiones correctivas, luego de haber realizado la investigación acción puedo decir que he utilizado el instrumento de autoevaluación de manera crítico reflexivo generando cambios y resultados favorables en nuestro propio aprendizajes, *donde mi lección aprendida es utilizar la autoevaluación reflexiva en todo*

momento del que hacer pedagógico con el objetivo de mejorar las debilidades y tomar decisiones pertinentes y oportunas para la mejora.

4.3. Resultados De La Efectividad De La Practica Recosntruida

Respecto al indicador de logro: **“Docentes motivadas para el cumplimiento de funciones y responsabilidades que se evidencian en los diarios de campo”** se puede afirmar el siguientes resultados , donde la aplicación del coaching como estrategia de innovación, logrando motivar al personal docente en el cumplimiento de funciones y responsabilidades donde ha genera cambios y resultado positivos , como se demuestra en el cuadro del consolidado de la efectividad de la propuesta, siendo efectivo e innovador para una gestión institucional, donde la conjugación de la inteligencia intelectual con la inteligencia emocionales en la persona determinan el éxito de toda función y responsabilidad en el desarrollo profesional.

De acuerdo a la evaluación de los diarios de campo puede sentir satisfacción de los resultados obtenidos frente a la aplicación de estrategias motivacionales donde he promovido en los miembros de la comunidad educativa compromiso, interés y voluntad de trabajo que respondieron a una la gestión institucional optima.

Respecto al indicador de logro: **“Diarios de campo que evidencia el trabajo en equipo demostrando comunicación efectiva con diferentes mecanismos.”** se puede afirmar que en los 10 diarios de campo se evidencia que el trabajo en equipo propicia una comunicación asertiva, empática de manera conjunta entre las docentes mediante el dialogo, los debates dentro de un clima de confianza y seguridad, Así mismo debo afirmar que se ha fortalecido la cultura institucional mejorando las relaciones interpersonales de manera participativa, colaborativa y democrática en bien de la institución, donde la estrategia del coaching permite fortalecer capacidades deliberando aprendizajes de manera conjunta, mediante la auto capacitación, la autorrealización personal y profesional.

Me siento fortalecida del trabajo compartido realizado con todas las docentes durante la ejecución de las actividades planteadas, aplicando la comunicación de manera acertada en las organizaciones de los equipos de trabajo como se muestra en la evaluación de los diarios de campo.

Respecto al indicador de logro: **“Diarios de campo que evidencian el uso del instrumento de la auto evaluación”** puede afirmar que los 10 diarios de campo evidencia el uso del instrumento de la autoevaluación, donde me ha permitido reflexionar de manera crítica sobre mi propio aprendizaje, durante la aplicación de la estrategia del coaching en el desarrollo de

las actividades realizadas que lo demuestro en la descripción de los diarios de campo. La autoevaluación es una forma de evaluar, donde el individuo reflexione de su propio aprendizaje y darse cuenta del logro y la dificultad que presenta para, luego tomar decisiones oportunamente y obtener el cambio.

El compromiso asumido de realizar la autoevaluación de mi práctica pedagógica, donde se evidencia en los diarios de campo, significa reflexionar en todo momento del actuar pedagógico y personal.

CONCLUSIONES

- La investigación acción realizada me ha permitido deconstruir mi práctica pedagógica a partir de la identificación de mis debilidades y fortalezas a través de los diarios de campo descritos bajo el enfoque crítico reflexivo, donde se evidencia que la aplicación de la estrategia para mejorar la gestión institucional.
- Durante la ejecución de la investigación acción he podido revisar bibliografía de las teorías explícitas que sustentan la reconstrucción de mi práctica pedagógica y tener claro la sustentación teórica de las subcategorías que se aborda y orientan de manera clara la aplicación de la estrategia del coaching que me permitirá mejorar la gestión institucional.
- La propuesta planteada sobre la estrategia del coaching de manera transversal en todas las actividades planificadas del plan Anual de Trabajo, me ha permitido evidenciar logros en cuanto al manejo motivacional, el trabajo en equipo y evaluación mediante el compromiso y la reflexión estableciendo con los miembros de la comunidad educativa.
- La efectividad de la propuesta pedagógica con la aplicación de la estrategia del coaching como medio de mejora de la gestión institucional ha sido significativo y ha permitido lograr metas establecidas.

RECOMENDACIONES

- El docente debe deconstruir nuestra práctica pedagógica a partir de la descripción, reflexión, análisis de las debilidades y fortalezas por medio de los diarios de campo para fortalecer nuestra actitud de cambio.
- El docente debe seguir empoderarse de teorías explícitas que sustentan nuestra práctica pedagógica para mejorar los resultados de las evaluaciones de los estudiantes
- Los directivos deben motivar al personal docente a realizar trabajos de investigación acción pedagógica, para fortalecer el cambio de actitud y la mejora en la práctica pedagógica
- Los directivos deben utilizar el coaching como estrategia motivacional a nivel de gestión institucional y a nivel de aula por medio del acompañamiento de los aprendizajes de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Duran Martin, A. (2006). Introducción al liderazgo organizacional..Madrid, Editorial Dykinson
- Ministerio de Educacion del Peru,(2015) Compromisos de Gestión Escolar. Lima
- Goleman, D. (2012) Inteligencia Emocional. Editorial Kairos
- Morales de Romero, M. (1994) Liderazgo: Motivacional vs. Formal. Memorias EVEMO, 5, 13-20.
- Rodríguez, J. (2005). La Investigación Acción Educativa.(1era. Ed.). Perú: Editorial Arte Gráfico Publicaciones
- Romero García, O. (1993) Liderazgo Motivacional. Mérida: Ediciones ROGYA..

BIBLIOGRAFIA WEB

- <https://prezi.com/wisemyftqks/couching-en-pedagogia/>
- <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v17n2/v17n2a09.pdf>

ANEXO

LECCIONES APRENDIDAS

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍA	MI PRÁCTICA PEDAGÓGICA ANTES	MI PRÁCTICA PEDAGÓGICA AHORA	LECCIONES APRENDIDAS
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES	<p>- En relación a la sub categoría reconocidas como estrategias motivacionales en mi práctica anterior desconocía las teorías explícitas sobre estrategias motivacionales. Por lo que, no motivaba el cumplimiento de funciones y responsabilidades en las docentes, No establecía límites para la entrega de trabajos, lo que generaba preocupación al hecho de que realizaba trabajos de manera aislada con poco interés,</p>	<p>.Me empodere de teorías explícitas sobre estrategias motivacionales, donde realizo la motivación para el cumplimiento de funciones y responsabilidades de las docentes para el logro de los aprendizajes con mi asesoramiento y acompañamiento para impulsar el trabajo con interés y compromiso dentro de un clima de confianza y seguridad</p>	<p><i>Aprendí que la motivación es primordial para el logro de un objetivo mediante el compromiso y la voluntad que el directivo promueve una organización educativa con liderazgo y la aplicación del coaching es una estrategia motivacional efectiva en grupo humano donde se trabaja en base a resultados y la mejora de los aprendizajes</i></p>
		Así mismo en mi práctica	He generado una cultural	<i>En este proceso de</i>

	<p>CULTURA INSTITUCIONAL</p>	<p>pedagógica anterior en relación a la categoría cultura institucional no propiciaba espacios de comunicación de manera acertada entre las docente, debido a la recarga labor administrativa que demanda la institución; por lo que, no se promovía la organización de equipos de trabajo para realizar tareas de manera conjunta, pero ahora, he generado una cultural institucional participativa, cooperativa, democrática desarrollando habilidades comunicativa de manera acertada a través de la organización de equipos de trabajo para realizar trabajos, tareas y cumplir las responsabilidades en los tiempos establecidos demostrando celeridad</p>	<p>institucional participativa, cooperativa, democrática desarrollando habilidades comunicativa de manera acertada a través de la organización de equipos de trabajo para realizar trabajos, tareas y cumplir las responsabilidades en los tiempos establecidos demostrando celeridad y efectividad en las metas establecidas.</p>	<p><i>aprendizajes mi lección aprendida es utilizar la comunicación de manera asertiva, empática, tolerante, promoviendo equipos trabajo de manera participativa, colaborativa y democrática para el cumplimiento de responsabilidades y funciones en las tareas asignadas que beneficia el logro de los aprendizajes.</i></p>
--	-------------------------------------	---	--	---

		y efectividad en las metas establecidas.		
	EVALUACIÓN	En cuanto al proceso de evaluación de mi práctica pedagógica anterior no daba importancia a la autoevaluación donde no se promovía la reflexión crítica en relación a uno mismo después de cada actividad realizada, no realizando la sistematización para identificar las debilidades y fortalezas que permite tomar decisiones correctivas,	, luego de haber realizado la investigación acción puedo decir que he utilizado el instrumento de autoevaluación de manera crítico reflexivo ha generado cambios y resultados favorables en nuestro propio aprendizajes	Mi aprendizaje es utilizar la autoevaluación reflexiva en todo momento del que hacer pedagógico con el objetivo de mejorar las debilidades y tomar decisiones pertinentes y oportunas para la mejora.

4.2 EFECTIVIDAD DE LA PRÁCTICA RECONSTRUIDA

CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD EN RELACIÓN AL PRIMER INDICADOR DE LOGRO																																				
CATEGORÍA: LIDERAZGO INSTITUCIONAL SUD CATEGORIA: ESTRATEGIAS MOTIVACIONAL																																				
INDICADOR DE LOGRO: Docentes motivadas para el cumplimiento de funciones y responsabilidades																																				
INDICADOR	DIARIO 1			DIARIO 2			DIARIO 3			DIARIO 4			DIARIO 5			DIARIO 6			DIARIO 7			DIARIO 8			DIARIO 9			DIARIO 10			RESULTADO					
	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP
Los diarios de campo evidencian el cumplimiento de responsabilidades de los docentes	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			8	2	
Los diarios de campo evidencia una cultura participativa de manera conjunta en las diferentes actividades	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			8	2	
Los diarios de campo muestra la aplicación de estrategias motivacionales.	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			1	0	
Los diarios de campo evidencia la aplicación de la estrategia del coaching	X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			X			1	0	

INTERPRETACIÓN:

Respecto al indicador de logro: “Docentes motivadas para el cumplimiento de funciones y responsabilidades que se evidencian en los diarios de campo .” se puede afirmar que se obtuvo los siguientes resultados que, la aplicación del el COACHING es una estrategia motivacionales importante donde genera cambios y resultado positivos en la persona, como se demuestra en el cuadro del consolidado de la efectividad de la propuesta, siendo efectivo e innovador para una gestión institucional, donde la conjugación de la inteligencia intelectual con la inteligencia emocionales en la persona determinan el éxito de toda función y responsabilidad en el desarrollo profesional.

CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD EN RELACIÓN AL SEGUNDO INDICADOR DE LOGRO

CATEGORÍA: LIDERAZGO INSTITUCIONAL SUD CATEGORIA: TRABAJO EN EQUIPO

INDICADOR DE LOGRO Equipos de trabajo que demuestren comunicación efectiva con diferentes mecanismos.

	DIARIO 1			DIARIO 2			DIARIO 3			DIARIO 4			DIARIO 5			DIARIO 6			DIARIO 7			DIARIO 8			DIARIO 9			DIARIO 10			RESULTADO								
	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP			
Se evidencia en diarios de campo la Participan de las docentes en equipo de trabajo.	X				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X					1	0	
Los diarios de campo demuestra comunicación asertiva entre sus miembros en actividades diversas	X				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X					1	0	
Muestran relaciones interpersonales con asertividad en las diversas actividades de la Institución	X				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X					1	0	
ha Participa de las actividades con empatía favoreciendo un buen clima institucional	X				X			X			X			X			X			X			X			X			X			X					1	0	

INTERPRETACIÓN:

Respecto al indicador de logro: “Equipos de trabajo que demuestren comunicación efectiva con diferentes mecanismos, mediante registros fotográficos” se puede afirmar que en los 10 diarios de campo se evidencia que el trabajo en equipo propicia una comunicación asertiva, empática de manera conjunta entre las docentes mediante el dialogo, los debates dentro de un clima de confianza y seguridad, Así mismo debo afirmar que se ha fortalecido la cultura institucional mejorando las relaciones interpersonales de manera participativa, colaborativa y democrática en bien de la institución, donde la estrategia del coaching permite fortalecer capacidades deliberando aprendizajes de manera conjunta el trabajo conjunta mediante la auto capacitación, la autorrealización personal y profesional.

CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD EN RELACIÓN AL TERCER INDICADOR DE LOGRO

CATEGORÍA: LIDERAZGO INSTITUCIONAL SUD CATEGORIA: EVALUACIÓN

INDICADOR DE LOGRO:

	DIARIO 1			DIARIO 2			DIARIO 3			DIARIO 4			DIARIO 5			DIARIO 6			DIARIO 7			DIARIO 8			DIARIO 9			DIARIO 10			RESULTADO											
	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP						
Los diarios de ampo evidencian un proceso de autoevaluación	x			x			x			x			x			x			x			x						x									1	0				
Se evidencia el acompañamiento con estrategia del coaching	x			x			x			x			x			x									x						x									1	0	
Se realiza la auto evaluación después de cada actividad	x			x			x			x			x			x									x						x									1	0	

INTERPRETACIÓN: Respecto al indicador de logro: "Uso del instrumento de la autoevaluación para registrar los logros con efectividad de la propuesta-, puede afirmar que los 10 diarios de campo evidencia el uso del instrumento de la autoevaluación, donde me ha permitido reflexionar de manera crítica sobre mi propio aprendizaje durante la aplicación de la estrategia del coaching en el desarrollo de las actividades realizadas que lo demuestro en la descripción de los diarios de campo. La autoevaluación es una forma de evaluar, donde el individuo reflexione de su propio aprendizaje y darse cuenta del logro y la dificultad que presenta para, luego tomar decisiones oportunamente y obtener la mejorar evidenciando el cambio.



Trabajo de revisión de carpetas pedagógicas y conducción del día de logro



Taller de capacitación del programa de PREVAED



Aplicación de la estrategia del coaching con el personal docente



Talleres de capacitación sobre planificación curricular y aplicación de la estrategia del coaching





Trabajo cooperativo en el día del Logro





Personal que demuestra compromiso para la mejora de los aprendizajes





Personal que demuestra compromiso y buen trato a los niños y padres de familia







Reuniones de coordinación con las comisiones y de manera general



Asesoría individualizada a la doc





Momentos de diversión y compartir



Reunión de confraternidad y reflexión para mejorar las relaciones
interpersonales





Docentes comprometidas con la mejora de los aprendizajes





Docentes comprometidas con la mejora de los aprendizajes



DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR N° 02			
FECHA	12-09-2014	HORA	4.45p.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: JORNADA DE REFLEXIÓN PARA EL SEGUNDO DÍA DEL LOGRO			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS	CATEGORIAS SUB CATEGORIAS	
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p>Citamos a las docentes el 12 de setiembre por la tarde a una reunión con la agenda: jornada de reflexión del segundo día logro, reunidas todas doy la bienvenida y el agradecimiento por su asistencia a la reunión y comunico la finalidad del trabajo que hoy vamos a realizar la cual es: realizar un análisis crítico reflexivo del proceso de evaluación de los estudiantes para sistematizar los resultados que lograron hasta el segundo trimestre.</p> <p style="color: red;">Observamos un video "Ser maestra" con un mensaje reflexivo "La maestra con su paciencia, su ternura y sabiduría puede lograr cambios en los alumnos", una vez concluida ver el video invitamos a reflexionar y mediante la técnica juego de cualidades mencionamos 3 aspectos positivos y 3 negativos del proceso de evaluación donde cada docentes opinan al respecto: la Prof. Betty manifestó que a veces realizamos las evaluaciones sin tener en cuenta el avance real de cada niño (a) sólo para llenar el registro de evaluación al final del proyecto, no se realiza la evaluación de manera permanente, no hay habito de utilizar los instrumentos de forma permanente, dejamos todo para el final para luego llenar el registro sin tener en cuenta el logro real de los estudiantes, los aspectos positivos de la evaluación es que nos permite hacer un análisis de los logros, utilizar instrumentos para registrar el proceso de aprendizaje y tomar decisiones para mejorar las debilidades; ya que la evaluación es un proceso permanente que se debe realiza durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje de inicio hasta el final y poder registrar en el instrumento diariamente.</p> <p>Luego realizamos el análisis del consolidado de las evaluaciones desde la aplicación de la lista de cotejo, la evaluación del primer trimestre y el segundo trimestre donde podemos ver el avance de sus estudiantes realizamos el consolidado para comunicar en el segundo día de logro a los padres de familia en la actividad planificada comprometiéndose las docente a entregar su cuadro</p>	Estrategias motivacionales	

	<p>comparativo y realizar el consolidado.</p> <p>Luego observamos un video ¿Cómo planificar un proyecto con los niños en el aula?, para observar cómo se debe realizar el negociado del proyecto con sus niños , este video fue emitido por el Ministerio de Educación con la finalidad de mejorar las practicas pedagógicas, una vez realizado la observación, identificamos las fases de una planificación de los proyectos de aprendizaje siendo estas las siguientes: planificación, implementación, comunicación y evaluación. Identificamos los episodios de cada fase de acuerdo al video y que cada docente reflexione sobre su práctica pedagógica y manifiestan sus inquietudes y entre todas vamos despejando las dudas donde arribamos a una conclusión que se debe tener en cuenta las características de los niños, los intereses y necesidades para programar actividades significativas.</p> <p>Recalcamos que las actividades que presentan en el segundo día de logro deben ser significativas y de gran expectativa para los niños y muestre su satisfacción y disfrute al exponer.</p> <p>Las docentes se agrupan por edad y realizan su planificación para el segundo día de logro, donde cada uno manifiesta sus propuestas y entre sus miembros priorizan las actividades más significativas haciendo un listado de las actividades durante la semana para demostrar el día 26 de setiembre a las 9.30 de la mañana.</p> <p>Me acerco a cada grupo para orientar sobre sus actividades, dialogamos con cada docentes de su equipo donde se genera una discusión entre las propuestas y vamos analizando la pertinencia a lo que se quiere lograr, luego seleccionan sus temas, el material que van a usar y a organizar las estrategias pertinentes de acuerdo a la edad del niño y plasmar en su planificación.</p> <p>Una vez terminado el trabajo compartimos un refrigerio con todas las docentes con mucha satisfacción, culminando la jornada que fue gratificante para cada uno de los asistentes y nos comprometimos a seguir mejorando nuestras prácticas pedagógicas.</p> <p>Durante esta jornada de reflexión pedagógica pude darme cuenta que la motivación y el compromiso que cada docente muestra es con la participación de manera activa en el desarrollo de la jornada; por lo que me da mucha satisfacción el trabajo que estoy realizando involucrándome en el trabajo pedagógico que va reflejar en la presentación del segundo día de logro.</p>	<p>Estrategias Motivacional</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Cultura institucional</p> <p>Evaluación</p>
--	--	---

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR N° 03			
FECHA	26-09-2014	HORA	9.30 a.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: REALIZACIÓN DEL SEGUNDO DÍA DEL LOGRO			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS		CATEGORIAS SUB CATEGORIAS
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p>Llego el día de realizar la actividad programada del viernes 26 de setiembre, siendo las 8.00 de la mañana observé que todas las docentes, auxiliares y mi persona estábamos terminando los arreglos para la presentación de las aulas, cada quien acomodando su mobiliario, su material, colocando su cartel de bienvenida y algunos niños iban llegando con sus padres; las auxiliares instalaban el equipo de sonido y las responsables preparaban a sus alumnos para la presentación.</p> <p>Llegó la hora siendo las 9.45 de la mañana dando inicio al desarrollo del programa general, invitando a las docentes, auxiliares, estudiantes y los padres de familia o a tomar sus ubicaciones en el patio central, donde pude observar la colaboración activa de toda la comunidad en el cumplimiento de las normas acordadas y mostrando gran expectativa por parte de los padres, por saber lo que han preparado sus hijos y evidenciar sus logros de sus aprendizajes mediante su desenvolvimiento de sus hijos, esta oportunidad se da mayor énfasis a las áreas de matemática y comunicación que los niños expondrán en cada uno de sus aulas,</p> <p>Desarrollamos el programa establecido con la participación de los niños de las aulas azucenas, girasoles y violetas, responsables de la actividad haciendo sus presentaciones musicales. Y luego hago uso de la palabra para agradecer a todas las docentes, auxiliares, niños, niñas y padres de familia por el trabajo en esta institución como objetivo primordial, resaltando las actividades más relevantes del II trimestre donde se insertó al trabajo pedagógico los programas de PREVAED, y el ENFOQUE AMBIENTAL de acuerdo a la directiva y planificación en el Plan Anual de Trabajo, luego se dio a conocer el porcentaje de avance de los aprendizajes a nivel de aula y el consolidado general de las áreas de matemática y de comunicación; resaltando el avance progresivo de las competencias, seguidamente se invita a los padres de familia para que</p>		<p>Cultura institucional</p> <p>Trabajo en equipo</p>

	<p>manifiesten su compromiso brindado su apoyo y contribuir en la formación de valores como: respetar el horario establecido, no llegar tarde para que disfrute de su hora del juego libre, enviar a los niños con loncheras saludables para mejorar los hábitos alimenticios, fomentar la práctica del cuidado de nuestro entorno propiciando a los niños un ambiente saludable y contribuir al cuidado del medio ambiente; por ello, pedimos a todos los padres de familia que asuman un compromiso de colaboración y participación. Un padre de familia del aula girasoles manifestó su voluntad en cooperar con la institución para una mejora de la calidad de los aprendizajes. Luego de la ceremonia los alumnos y padres de familia se dirigen a cada una de las aulas de manera ordenada, la docente da a conocer el propósito de la actividad cumpliendo con la planificación establecida de manera responsable, mostrando compromiso e interés por desarrollar la actividad de manera eficaz, previniendo los materiales y recursos educativos, luego los equipos de niños organizados exponen sus logros de aprendizajes luego ingresé a cada aula para observar el trabajo planificado donde encuentro a los niños exponiendo sus trabajos en forma grupal y los padres de familia muy atentos escuchaban con expectatiy motivados de ver a sus hijos realizando explosiones e interactuando con los materiales.</p> <p>Me acerque al Aula Tulipanes donde escucho a una niña contando un cuento utilizando siluetas expresándose con claridad y coherencia, en el Aula Orquídeas un niño relata la leyenda “un túnel bajo la ciudad”, Aula Girasoles un grupo de niños dramatizan la escena sobre el uso adecuado de los tachos de basura diferenciadas ; lo que más me gustó fue la dramatización de la niña que hace el papel de profesora con una expresión clara, vivencial, Aula Violetas la dramatización del cuento “La ratoncita presumida” donde la niña que escenifico a la ratoncita tenía una expresión muy clara en su expresión oral y así visite todas las aulas quedando satisfecha por el trabajo realizado con las docentes</p> <p>Al finalizar la actividad los padres mostraron su satisfacción agradeciendo a las docentes por su dedicación a la enseñanza a sus hijos y demostrar el trabajo en las aulas abiertas que antes no se realizaba, es una manera más efectiva de exponer los logros y dificultades de sus hijos.</p> <p>En esta oportunidad sentí una inmensa satisfacción y complacida por el trabajo realizado a partir de una organización efectiva, utilizando la estrategia del coaching donde me ha permitido acompañar a cada docente desde su planificación hasta la ejecución de la actividad; promoviendo una comunicación asertiva, demostrando responsabilidad y compromiso en la mejora de su práctica pedagógica; así mismo, finalizando la jornada</p>	<p>Estrategia Motivacional</p> <p>Evaluación</p>
--	---	--

	<p>nos reunimos con el personal docente a fin de sistematizar los resultados de sus estudiantes en este segundo día de logro.</p> <p>Las docentes manifestaron sentir satisfacción por el trabajo realizado, donde se ha notado mayor organización a nivel de la institución y aula cubriendo las expectativas de los padres de familia en cuanto al trabajo pedagógico.</p>	Evaluación
--	--	------------

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR N° 04			
FECHA	30-09-2014	HORA	3.00p.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: Taller de Orientaciones para la planificación curricular			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS	CATEGORIAS SUB CATEGORIAS	
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p>Permanente reviso las carpetas pedagógicas a las docentes y observo en algunas que presentan debilidad en cuanto a la contextualización de los elementos de los proyectos aprendizajes, reflejado la incoherencia en la denominación, situación significativa, producto e indicadores. Frente a este problema organizo un taller para socializar las orientaciones para una planificación curricular pertinente con las docentes..</p> <p>Por la tarde nos reunimos con las docentes para realizar el taller siendo el propósito de mejorar las planificaciones de los proyectos de aprendizajes, para este trabajo observamos un video ¿Cómo planificar un proyecto del área ciencias y tecnología? Emitido por perueduca con la finalidad de identificar los momentos del proceso pedagógico a través del enfoque indagativo llevado en aula, una vez observa el video realizamos una plenaria para identificar los procesos pedagógicos de un experimento, la Prof. Katty manifiesta que con cosas sencillas podemos lograr aprendizajes significativos y lograr que nuestros niños plantear hipótesis y comprobar,</p>	<p>Evaluación</p> <p>Habilidades Comunicativas</p>	

	<p>Prof. Margot dice que debemos planificar experimentos con el kit del material para ciencias, al igual todas las docentes proponen realizar experimentos en las siguientes planificaciones para utilizar el kits.</p> <p>Con las opiniones de todas las docentes, elaboramos y analizamos una planificación para el mes de octubre relacionado al aniversario de la institución; organizamos equipo de trabajo para realizar las propuestas, luego de forma conjunta se analiza y se mejora la redacción donde se evidencia la coherencia entre los momentos, el trabajo se realiza mediante la estrategia de lluvia de ideas para estructuramos una planificación teniendo en cuenta las fases como : Planificación, implementación, comunicación y evaluación considerando los procesos pedagógicos de acuerdo al enfoque por competencia..</p> <p>Concluimos la jornada presentando la propuesta de manera general de la programación y que cada docente va adaptar de acuerdo a la edad y las estrategias de acuerdo a su necesidad e interés del niño.</p> <p>Durante este taller las docentes se dieron cuenta que la planificación tiene el propósito de lograr aprendizajes duraderos y significativos bajo el enfoque por competencias y que muchas docentes manifiestan que todo está en constante cambio, debido a las implementaciones constantes por parte del MINEDU y que las docentes de la institución se comprometen a ir mejorando cada día; la Prof. Vilha pide que debemos tener paciencia con ella, por cuanto está aprendiendo poco a poco; pero demuestra su voluntad y actitud de cambio.</p> <p>La fortaleza de nuestra comunidad educativa es el recurso humano con que contamos y la voluntad de trabajo, con identidad, compromiso y dedicación para seguir auto capacitarse en bien de los niños y de su práctica pedagógica</p> <p>Puedo observar en esta actividad el cambio de actitud de las docentes quienes se involucran en la labor pedagógica, buscando día a día ser mejores profesionales en bien de la niñez y por ende de la institución educativa, estando conforme con las estrategias aplicando de acuerdo a la innovación de mi propuesta pedagógica, evidencian la efectividad del coaching con estrategia de mejora de la gestión institucional.</p>	<p>Cultura institucional</p> <p>Estrategias Motivacionales</p> <p>Evaluación</p>
--	---	--

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR Nº 05			
FECHA	09-10-2014	HORA	4.00p.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: Paseo de confraternidad con las docentes a las Pampas			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS		CATEGORIAS SUB CATEGORIAS
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p style="color: green;">Dentro de nuestro Plan anual de trabajo de la institución Educativa, se ha considerado una actividad de confraternidad donde todas las docentes para fortalecer las relaciones interpersonales como familia educativa a través de un retiro donde participan todas las docentes y propiciar un espacio de comunicación, diversión, reflexión personal sobre nosotras mismo, el trabajo, la familia, ya que dejamos de lado alimentar la parte emocional en jornadas como esta, debido al recargado trabajo pedagógico que se tiene, las relaciones interpersonales con los miembros de la comunidad educativa son muy importantes para mantener un buen clima institucional.</p> <p>Debido a esta situación planificamos realizar un paseo de confraternidad a un lugar fuera de la ciudad, que tenga comodidades para dormir y tomar los alimentos. Enterados que hay un recreo en Las Pampas llamado "Resort Paraíso" de una amiga mía la llamamos para hacer el contrato y poder pasar un día fuera del trabajo y del hogar con todas las docentes.</p> <p style="color: red;">El día jueves 9 de octubre nos reunimos en la Institución por la tarde y partimos todas con nuestras maletas, rumbo al paseo con todas las docentes entusiasmadas por el paseo compraban piqueos, dulces y otros alimentos; nos embarcamos en los colectivos de la ruta, otras se van con su esposo de la Prof. Betty, otras con su movilidad propia; y así llegamos en horarios diferentes a partir de las cinco y treinta al lugar: Al ingresar observamos que era un lugar muy bonito, con un contacto directo con la naturaleza; el recreo tiene un diseño colonial que todas se quedaron impresionadas; nos recibieron amablemente y nos acomodamos con nuestras cosa personales, en los cuartos en parejas y en forma individual; luego hacemos un recorrido por todas las instalaciones, dialogamos, contando chistes, anécdotas, jugamos con la mesa de pin pon, se tomaron fotografías; disfrutamos del aire puro muy</p>		<p style="text-align: center;">Cultura institucional</p> <p style="text-align: center;">Estrategias motivacionales</p> <p style="text-align: center;">Estrategias</p>

	<p>relajante.</p> <p>Luego más tarde compartimos un café y una cena muy agradable entre todas, contando anécdotas de otras salidas que hemos realizado como Institución, cosas personales de la familia y conociendo más a las docentes nuevas que vienen laborando en este año, quienes se sentían bien con este tipo de reuniones que nos permite conocernos más y mejorar nuestras relaciones interpersonales dentro la comunidad educativa</p> <p>Luego a las nueve de la noche, nos alistamos para realizar el momento de reflexión; para ello nos reunimos en la sala y dirijo la reunión dando las palabras de agradecimiento por su asistencia el día de hoy y que una de las grandes fortalezas que tenemos en la institución es el recurso humano que cuando se comprometen se cumple, para ello ya había coordinado con la Prof. Zonia quien nos ayudó a llevar un material para poder escuchar y reflexionar cada uno de nosotras.</p> <p>Pedimos escuchar un CD, con los ojos cerrados para luego expresar lo que sentimos, pensamos y como debemos cambiar como personas; todas manifestamos las emociones que nos embarga, lloramos, contamos lo que nos sucede con nuestra familia, en el trabajo; y nos comprometemos a cambiar nuestras actitudes en la medida que fuera necesaria para crecer como persona y como profesional, en bien de la familia y los niños de nuestra institución; luego nos abrazamos muy fuerte entre todas como señal de que somos una familia educativa con muchas fortalezas y que vamos a salir adelante en cualquier dificultad.</p> <p>Posteriormente realizamos un karaoke y disfrutamos de un momento musical; así como, bailamos para quitar el stress producto del trabajo y pasar una velada bonita.</p> <p>Todas al día siguiente nos levantamos a las nueve de la mañana, nos alistamos para tomar el desayuno , luego hacer una caminata por el pueblo, visitamos la capilla de la Virgen María Causa de Nuestra Alegría, nos encontramos con el Padre Oswaldo Rodríguez, quien nos da la bendición y todas oramos en la capilla, seguimos nuestra caminata hasta la hacienda El Trapiche donde se produce aguardiente de caña, visitamos, compramos, degustamos algunos dulces y seguimos haciendo la caminata.</p> <p>Posteriormente retornamos al recreo para que las colegas disfruten de un baño en la piscina mientras que las demás nos instalamos para un descanso y tomar los rayos de luz hasta la hora del almuerzo donde fue muy agradable todo.</p> <p>Así concluyó el paseo de nuestra de confraternidad con las docentes de la institución educativa, cuyo propósito fue de fortalecer nuestras relaciones interpersonales entre las docentes, lo cual se logró, dando resultado la estrategia del coaching reflejando satisfacción, alegría,</p>	<p>motivacionales</p> <p>Estrategias motivacionales</p> <p>Cultura institucional</p>
--	--	--

	compañerismo, solidaridad, empatía entre nosotras, donde me llena de gran satisfacción de los momentos relajantes que pasamos en el paseo donde se ha fortalecido el aspecto emocional. logrando el propósito de la actividad.	Evaluación
--	--	------------

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR N° 06			
FECHA	14-10-2014	HORA	7-45 a.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TÍTULO DE LA ACTIVIDAD: Cumplimiento de la horas efectivas en el trabajo pedagógico.			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS		CATEGORIAS SUB CATEGORIAS
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p style="color: red;">Durante la planificación del PAT de la Institución Educativa, el personal asume el compromiso de hacer uso efectivo del tiempo en cumplimiento de las horas efectivas de la calendarización que en el nivel inicial que es de 900 horas y el uso efectivo de las horas para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje a nivel de aula; de esta manera cumpliendo con la jornada laboral estipulada por Ley; Para ello al inicio del año escolar sensibilizado a las docentes, auxiliares, personal de servicio, alumnos y padres de familia por un cambio de actitud frente a los retos de mejorar los aprendizajes, donde el personal asumen el compromiso de desarrollar actividades culturales, deportivas y reuniones de trabajo pedagógico por las tardes sin interferir las actividades pedagógicas,</p> <p style="color: blue;">Este compromiso asumido por toda la comunidad educativa ha permitido cumplir las horas pedagógicas según la calendarización establecida, mejorar el logro de los aprendizajes desarrollando contenidos, habilidades y destrezas en nuestros estudiantes con más tiempo según las planificaciones, contribuyendo de esta manera a su formación integral en sus diferentes dimensiones.</p> <p style="color: green;">La Institución cuenta con una fortaleza humana de emprendimiento y responsabilidad en el trabajo y entrega en beneficio de toda nuestra población escolar; en el presente año se tubo 03 maestras contratadas que se adaptaron a la cultura institucional de trabajo en equipo</p>		<p>Estrategias motivacionales</p> <p>Evaluación</p> <p>Cultura institucional</p>

	<p>de acuerdo a los requerimientos y necesidades de nuestra población escolar; así como, 01 maestra reasignada que todavía le falta adaptarse a nuestra cultura institucional y ritmo de trabajo, por contar con dos hijos de la edad (05 años) quienes necesitan una permanente atención por parte de su madre; razón por la cual, se le hace difícil la asistencia en algunas tardes</p> <p>Las docentes asisten de manera puntual a la institución diariamente registrando su asistencia en el cuaderno indicando la hora de ingreso y de salida con responsabilidad, por lo que, voy monitoreando de manera permanente y dialogando con cada una de las docente que se olvida registrar su salida por diversos motivos, este trabajo es de mi entera responsabilidad ya que debo hacer los informes correspondientes a la UGEL de cada mes.</p> <p>El proceso de monitoreo del cumplimiento de las horas efectivas del presente año, se llevó a cabo de manera permanente, observando en las docentes, auxiliares de educación, personal de servicio cumpliendo sus funciones dentro del marco legal, sensibilizando a que reflexione en todo momento por un cambio de actitud y haciendo una evaluación de los compromiso asumidos, podemos decir que se ha logrado.</p>	<p>Estrategias motivacionales</p> <p>Evaluación</p>
--	---	---

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR N° 07			
FECHA	07-10.2014	HORA	2.00p.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: Asesoría Técnica en planificación curricular			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS		CATEGORIAS SUB CATEGORIAS
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p>El equipo de docente se organizan para realizar su planificación en forma conjunta de acuerdo a las edades de los niños por lo que me motivo asesora, guiar su trabajo, monitoreando y acompañando por las tardes sin interrumpir las horas efectivas de trabajo,</p> <p>Iniciándose con las orientaciones generales de la guía de planificación curricular propuesto por MINEDU, a través de la estrategia de lluvia de ideas rescatamos los</p>		Cultura institucional

	<p>saberes previos, respetando las opiniones, sugerencias de cada docente para socializar la planificación, aclarándose sus dudas y logramos elaborar un de planificación de una sesión de aprendizaje, las docentes estuvieron motivadas a realizar su planificación con interés, participando con agrado y satisfacción durante la reunión de trabajo,</p> <p>Durante este periodo pude darme cuenta que el personal docente cumple con realizar su planificación en el tiempo oportuno y muestra interés aceptando sugerencias, recomendaciones por tener su carpeta pedagógica oportunamente quedándose en horario corrido hasta las 3.30 p.m.</p> <p>Con el equipo de trabajo de docentes de 5 años en cuanto a la planificación, el asesoramiento fue individual, según sus falencias, orientando, aclarando sus dudas la Prof. Marisol siempre consulta y en conjunto resolvemos debilidades de los aspectos a su planificación; así mismo este equipo trabaja de manera virtual apoyándose entre ellas.</p> <p>La planificación curricular es de suma importancia para el proceso de los aprendizajes de los estudiantes, observando una fortaleza en las docentes que cada una cuenta con su carpeta pedagógica como herramienta de trabajo, donde permanentemente reviso y evaluó para darme cuenta de las actividades que planifican y lo desarrollan con sus estudiantes dentro del enfoque por competencia. Logrando que todo el personal trabaje de manera coordinada, organizada evitando la improvisación, resaltando responsabilidad y el cumplimiento de sus funciones de acuerdo del marco del buen desempeño docente.</p>	<p>Estrategias motivacionales</p> <p>Evaluación</p>
--	---	---

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR N° 08			
FECHA	01-10.2014	HORA	4.00p.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: Taller de expresión corporal			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS		CATEGORIAS SUB CATEGORIAS
Cambios y mejoras en la práctica	Durante el monitoreo realizado a las docentes se observa que los niños tienen dificultades en cumplir las normas de		

<p>educativa</p>	<p>convivencia y a veces se pierde el control, por esta debilidad me propuse buscar una estrategia que ayude a las docentes tener propuestas para mejorar su práctica pedagógica y juntamente con la acompañante Prof. Thedy hacemos un análisis de la situación y me comenta que su hermana realiza talleres prácticos de expresión corporal donde propone estrategias para regular las emociones y el comportamiento de la conducta a través de la música y el movimiento, este trabajo permitirá a las docentes utilizar y mejorar en su práctica pedagógica; por lo tanto, realizo las coordinaciones con la Prof. Margot Córdova y los Miembros de APAFA para la parte económica y con las docentes para su participación en la actividad, acordamos efectivamente realizar el taller de expresión corporal invitando a la profesora Margot Córdova, donde las docentes mostraron interés porque conocían del trabajo de la docente invitada, acordamos la fecha y la hora,</p> <p>Llego el día de la actividad nos reunimos por la tarde en el Aula Jazmines, todas llegaron puntualmente, con mucho interés y con gran expectativa; presentamos a la Prof. Margot Córdova, la recibimos dándole la bienvenida y agradeciendo su presencia y estamos seguro que el taller va fortalecer su práctica pedagógica a nuestras docente ,</p> <p>Se inicia el taller donde la prof. Margot agradece por la invitación y comienza la sesión con la dinámica del gato marino, la profesora canta utilizando la expresión de gestos que impacta en las participantes, luego cantamos todas y tratamos de realizar lo que ella hace y así sucesivamente.</p> <p>La sesión a sido práctica, las docentes realizaron los movimientos de expresión corporal utilizando la música y su cuerpo vivenciando el significado de la expresión corporal, la integración de áreas, desarrollando capacidades de manera divertida y significativa para las docente orienta diversas formas de trabajo</p> <p>Esta actividad programada fue muy valiosa para las docentes, quienes vivenciaron estrategias para mejorar su práctica pedagógica, terminamos la actividad cansadas y con mucha satisfacción para poner en práctica inmediatamente y poder obtener resultados favorables, ya que nuestros estudiantes necesitan de diversas estrategias innovadoras y cambiar el estilo de trabajo aplicando una metodología más activa a través del juego, la música y la expresión corporal</p> <p>Cada docente obtiene producto del trabajo un CD con músicas de expresión corporal para que trabajen en sus aula.</p> <p>Después de la actividad compartimos un refrigerio con todas las docentes y la profesora invitada, donde compartimos experiencias de trabajo con nuestros alumnos y haciendo un balance en relación a los años</p>	<p>Cultura institucional</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Estrategias Motivacionales</p>
------------------	---	---

	<p>anteriores, nuestros estudiantes están muy adelantados en la tecnología y están dejando la actividad física, por una vida más sedentaria que perjudica al desarrollo de su pensamiento cognitivo.</p> <p>Durante la finalización del taller realizamos la auto evaluación y reflexión de nuestra participación, analizando la efectividad de la estrategia al trabajar con los niños para regular las emociones y el comportamiento de la conducta de los estudiantes, llegando a la conclusión de que la actividad fue muy significativa para los adultos y mucho más debe ser para los niños cubriendo las expectativas que se había planificado para la ejecución del taller.</p> <p>Pude darme cuenta cuan significativo y place fue el taller, donde la participación de las docente fue con mucho agrado, logrando fortalecer sus capacidades pedagógicas quedando conforme por la decisión acertada y motivar a las docente a mejorar su práctica pedagógica dentro de un ambiente de confianza y seguridad .</p>	Evaluación
--	---	------------

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR N° 09			
FECHA	23-10.2014	HORA	4.00p.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: Sistematización de las actividades del enfoque ambiental			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS		CATEGORIAS SUB CATEGORIAS
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p>Durante el año lectivo, la participación de las docentes fue en los equipos de trabajo en los diferentes comités y comisiones de los programas insertados de manera transversal en el Plan Anual de Trabajo, realizando el trabajo de manera colaborativa, participativa y comprometida.</p> <p>Para ello utilice la estrategia de coaching que se ha diseñado en la propuesta alternativa de mejora de mi investigación acción pedagógica que estoy ejecutando, durante su proceso de ejecución tuve que determinar las tareas específicas mediante mi asesoramiento a cada miembro y dando un tiempo determinado para cumplir y entregar el producto</p>		Cultura institucional

	<p>Tuve reuniones con cada equipo de trabajo y las docentes asumieron su responsabilidad a pesar de la recargada labor que tienen con los niños y niñas a su cargo, comprometiéndose a cumplir en el tiempo establecido.</p> <p>Durante el periodo de espera pude observar el compromiso asumido por las docentes, preguntando a diario sobre su tareas, coordinando con sus compañeras, armando las carpetas manera virtual de las evidencias realizadas con los niños, padres de familia, fruto del trabajo en equipo se armó la carpeta del brochure "LOGROS AMBIENTALES" donde se sistematiza las acciones realizadas del enfoque ambiental compuesto por 5 áreas(institucional, pedagógico, salud, ecoeficiencia, y gestión de riesgo), que dicho trabajo participa del concurso a nivel de la UGEL, DRE y MINEDU, fue arduo el trabajo, pero se tuvo la colaboración de todas las docentes en la entrega oportuna con responsabilidad de las tareas asignadas, logrando optimizar y cumplir el armado del brochure.</p> <p>Este trabajo tomo mucho tiempo al realizar tomando horas de trabajo fueran del horario, pero la voluntad fue mayor entre los miembros de la comunidad educativa, donde observo motivación, propuestas e interés para lograr nuestro objetivo.</p> <p>Se dice que vale la pena el esfuerzo cuando hay un resultado favorable, los logros fueron óptimos siendo acreedores al reconocimiento los dos primeros puestos a nivel de la UGEL y una nivel de la DRE de la Institución Educativa Inicial "Carlos showing Ferrari" de Huánuco y con resoluciones de felicitación como una institución saludable dentro de la población Huanuqueña</p> <p>Así mismo, dialogando con las docentes quienes están satisfechas del trabajo en equipo realizado y reflexionamos donde debemos mejorar cada año y que nuestra institución logre resultados óptimos de la calidad para mejora los aprendizajes y formar estudiante con conciencia ambiental.</p> <p>puedo resaltar que somos una familia unida en cuanto al trabajo cuando nos proponemos algo, lo cumplimos y siempre he valorado esa actitud positiva, cooperativa, solidaria en todo momento que demuestran esfuerzo y calidad humana desde muchos años que vengo laborando en esta institución.</p> <p>Las actitudes de las docentes demuestran, esfuerzo, tiempo, voluntad cuando se trata de trabajo por la institución involucrándose a todas de una manera sutil y sin coacción; por el contrario tratamos de fomentar</p>	<p>Estrategias motivacionales</p> <p>Estrategia del coaching</p> <p>Estrategias motivacionales</p> <p>Cultura institucional</p>
--	---	---

	<p>una cultura de trabajo en equipo en bien de una gestión institucional optima</p> <p>Particularmente estoy contenta por el trabajo realizado durante mi gestión a nivel institucional demostrando siempre optimismo, voluntad y esmero en mi trabajo.</p>	Cultura institucional
--	---	-----------------------

DIARIO DE CAMPO

DIARIO DE CAMPO INVESTIGADOR Nº 10			
FECHA	23-10.2014	HORA	4.00p.m.
DOCENTE INVESTIGADOR		Prof. Julia Gutierrez Aguirre	
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN		EL COACHING PARA MEJORAR LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	
TITULO DE LA ACTIVIDAD: Asesoría técnica a una docente.			
CAMBIOS / MEJORAS	REGISTRO DE DATOS		CATEGORIAS SUB CATEGORIAS
Cambios y mejoras en la práctica educativa	<p>Llega la acompañante Prof. Thedy Córdova a monitorear, ingresa a la dirección dialogamos muy amablemente sobre las cosas de la institución y me dice que me toca el monitoreo a mi persona con una asesoría técnica a una docente, entonces prepare mi material y elegí a la docente Rodha Herrada Isidro porque es una docente que no está inscrito en ningún curso de actualización y que tiene algunas debilidades en cuanto planificación curricular con el nuevo enfoque por competencias.</p> <p>Llamé a la Dirección y conversamos sobre el trabajo que vamos a realizar y ella gustoso acepto, comencé a compartir un video sobre planificación de un proyecto de aprendizaje utilizando una laptop, luego de terminar de observar el video, reflexionamos sobre las fases de la planificación, identificando los episodios más importantes del trabajo de la docente. Así mismo, le pregunté ¿Qué estrategias desarrolla con frecuencia? Y me responde el juego, la lectura, la asamblea etc. ¿Qué dificultades tienes con los niños durante los procesos pedagógicos?, momento propicio para que la docente reflexione sobre su práctica docente, sugiriéndole algunas estrategias que debe aplicar en el trabajo pedagógico.</p> <p>Una vez terminado la asesoría con la docente se retiró</p>		Estrategias motivacionales



PLAN ANUAL DE TRABAJO ANUAL

I. INFORMACIÓN GENERAL	
1.1 REGION	HUANUCO
1.2 DRE	HUANUCO
1.3 UGEINSTITUCION EDUCATIVA	HUANUCO
1.4 INSTITUCION EDUCATIVA	N° 001 "CARLOS SHOWING FERRARI"
1.5 CODIGO MODULAR II.EE.	0362897
1-6 CODIGO LOCAL	189718
1.7 DIRECCION	JR. HUALLAYCO N° 518 - HUANUCO
1-8 DIRECTORA DE LA II.EE.	PROF. JULIA GUTIERREZ AGUIRRE
1.9 NIVEL EDUCATIVO	INICIAL

1.10 NÚMERO DE DOCENTES, AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS			
Nº DE PERSONAL	ESPECIALIDAD	NIVEL DE ENSEÑANZA	TURNO
12 PROFESORAS	EDUCACIÓN INICIAL	II CICLO DE EBR.	MAÑANA
06 AUXILIARES	EDUCACIÓN INICIAL		
02 PERSONAL DE SERVICIO			

1.11. NUMERO DE ESTUDIANTES			
Nº DE ESTUDIANTES	EDAD EN AÑO DE ESTUDIOS	NIVEL DE ENSEÑANZA	TURNO
318 ALUMNOS	3,4,5	II CICLO DE EBR.	MAÑANA

II. JUSTIFICACIÓN
<p>La institución Educativa Inicial N° 001 "Carlos Showing Ferrari" de Huánuco en cumplimiento de la política del estado como se menciona en el segundo objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional... "que las instituciones educativas de la educación básica, es que todos los estudiantes aprendan de manera efectiva y alcanzan las competencias que requiere para desarrollarse como persona, aportar al desarrollo humano del país y la cohesión social, superando exclusiones y discriminaciones", por lo tanto; en el año 2014 la institución asume el compromiso de trabajar de manera coordinada, colaborativa y participativa con toda la comunidad educativa para mejorar los aprendizajes y brindar una formación integral de calidad, propiciando una convivencia sana, inclusiva y acogedora.</p>



Así mismo, el presente plan de trabajo está enfocado en la gestión pedagógica con mayor énfasis, ya que nos proponemos cumplir las metas según los 8 compromisos de gestión escolar que viabilizan dichos mandatos: como la retención de los alumnos y el progreso de sus aprendizajes, garantizando un uso efectivo del tiempo en la institución y en cada aula, uso adecuado de los instrumentos curriculares, así como los materiales educativos y un clima favorable, armónico con toda la comunidad educativa (niños, padres de familia y docentes) y un plan de trabajo efectivo y participativo logrando cumplir las metas establecidas.

Los planteamientos propuestos en este documento busca atender la actual problemática basados en la mejora de los aprendizajes de los alumnos en las diferentes áreas fundamentalmente en comunicación y matemática, razón por la cual, se aplicaran estrategias teniendo en cuenta la situación real de nuestros para lograr optimizar las metas en los 8 compromisos de la gestión escolar, insertado nuestra labor en las demás aspectos como, institucional, administrativa y comunitaria.

III. BASES LEGALES

1. Constitución Política del Perú.
2. Ley N° 28044, ley general de Educación
3. Ley N° 29944, ley de la Reforma Magisterial
4. Ley N° 28628, ley que regula la participación de la Asociación de padres de familia en las Instituciones Educativas Públicas.
5. Ley N° 29619, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas.
6. Ley N° 29973, ley general de la persona con discapacidad.
7. Ley N° 28988, Ley que declara a la Educación Básica Regular como un servicio público esencial.
8. Ley N° 28740, ley del sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
9. Decreto Supremo N° 007-2007-ED, que aprueba el reglamento de la ley 28988, Ley que declara a la Educación Básica Regular como un servicio público esencial.
10. Decreto Supremo N° 011- 2012- ED, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 28044 Ley General de Educación.
11. Decreto Supremo N° 010- 2012, que aprueba el reglamento de Ley N° 29619, Ley que promueve la convivencia sin violencia en las instituciones educativas
12. Decreto Supremo N° 004- 2013- ED, que de la aprueba el reglamento de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial
13. Resolución Ministerial N° 0234.2005.ED, que aprueba la Directiva N° 004-VMGP-2005, sobre la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes de la Educación Básica Regular.
14. Resolución Ministerial N° 0369-2012-ED, que aprueba prioridades de la política Educativa Nacional 2012-2016.
15. Resolución Ministerial N° 0519-2012-ED, que aprueba la Directiva N° 019-2012-MINEDU/VMGI-OET.
16. Resolución Ministerial N° 0622-2013-ED, que aprueba la norma técnica denominada "Normas y orientaciones para el desarrollo del Año Escolar 2014 en la Educación Básica"



V.- VISION

La Institución Educativa inicial tiene como visión al 2015 ser una institución emblemática, líder a nivel regional. Brindar servicios educativos a los niños y niñas incorporando en el que hacer educativo enfoques ecológicos, ambientales e interculturales basados en valores, formando alumnos con calidad humana, moral, de identidad personal, orientando al mejoramiento de estilos de vida saludable, contando con docentes calificados, infraestructura moderna y otros servicios que garanticen una educación de calidad

VI.- MISION

Somos la primera institución educativa pública con prestigio y trayectoria reconocida en el ámbito regional. Ofrece un servicio de calidad con personal idóneo, involucrando a la comunidad educativa para lograr el desarrollo integral (holístico) del niño y de la niña potenciando sus capacidades para afrontar los retos: en la enfocando nuestro trabajo en la filosofía de la honestidad, veracidad y laboriosidad.



IX.- RELACIÓN DE SECCIONES Y PROFESORES

SECCIÓN	EDAD	PROFESORA
TULIPANES	3	PROF. Katerin TIPACTI RAMIREZ
VIOLETAS	3	PROF. Soledad CAMPOS CARRILLO
ROSAS	4	PROF. Rodha HERRADA ISIDRO
GIRASOLES	4	PROF. Katty DIAZ SOTIL
JAZMINEZ	4	PROF. Milagros del Pilar BENEDETTI INGUNZA
ISABELITAS	4	PROF. Mónica CARLOS GARCIA
CLAVELES	4	PROF. Zonia Elena ANDRADE ROSALES
ORQUIDEAS	5	PROF. Jesús Marisol COZ VASQUEZ
MARGARITAS	5	PROF. Margarita CHEPPE Y GALVAN
DALIAS	5	PROF. Vilha Francisca SUAREZ VARA
AZUCENAS	5	PROF. Betty Loida TOLEDO Y CHAVEZ
LIRIOS	5	PROF. Karim Yoshi VILLANERA CHAVEZ



V.- DIAGNÓSTICO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN RELACIÓN A LOS INDICADORES DE GESTIÓN

Nº	COMPROMISO DE GESTIÓN	FORTALEZAS	DEBILIDADES	CAUSAS
1.	Progreso anual del aprendizaje de todas y todos los estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• Docentes motivados a mejorar los aprendizajes de los niños innovando su práctica pedagógica.• Aulas con bibliotecas implementadas.• Aulas equipadas con material educativo y recursos didácticos.• Docentes que les gusta innovar su trabajo pedagógico.• Incorporación de programas educativos en las sesiones de aprendizaje como parte de la formación integral del educando.	<ul style="list-style-type: none">• Docente que aplica los procesos pedagógicos de forma incorrecta.• Padres de familia que no apoyan y colaboran con la docente en el progreso de sus aprendizajes de los estudiantes.• Alumnos con conductas inadecuadas y problemas en el lenguaje.• Padres de familia con una cultura irresponsable de apoyo en las tareas de extensión de manera permanente y continua a los alumnos.• Falta de manejo de los instrumentos de evaluación.• Docentes que no aplican estrategias para los alumnos que necesitan mayor apoyo en el logro de sus aprendizajes	<ul style="list-style-type: none">• Desinterés de algunos docentes por mejorar su práctica pedagógica.• Padres de familia que no asumen su responsabilidad en el apoyo para la mejora de sus aprendizajes de su hijo.• Docentes que no se capacitan permanentemente.• Estudiantes con alimentación inadecuada.• Estudiantes con poca practica de valores.• Padres dedicados al trabajo durante el día.



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 001
"Carlos Showing Ferrari"
HUANUCO

2.	Retención interanual de estudiantes	<ul style="list-style-type: none">• El porcentaje de estudiantes que se trasladaron es mínima en el nivel inicial en relación a otros años.• Los padres de familia están satisfechos por la labor que realizan las docentes.• Se atiende una población escolar más de lo previsto según la directiva en cada aula.	<ul style="list-style-type: none">• Exceso de población escolar, no se cumple con las expectativas de los padres de familia.• Falta de comunicación asertiva de los padres de familia con los miembros de la comunidad educativa para la solución de problemas.	<ul style="list-style-type: none">• Cambio repentino de lugar de trabajo de los padres de familia.• Insatisfacción del servicio educativo.
3.	Uso efectivo del tiempo en la institución educativa	<ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con una calendarización de las horas efectivas con previsión para cumplir las 930 horas de acuerdo a la directiva.• Se prioriza las fechas cívicas de acuerdo a las necesidades de la institución en horario fuera de las horas efectivas del trabajo pedagógico.• El personal docente asume su responsabilidad cumpliendo con puntualidad su asistencia.• Cumple con la jornada pedagógica asignada priorizando el logro de los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none">• Suspensión de las labores académicas cuando se decretan paros regionales para los estudiantes por previsión y salvaguardar su integridad física.• Inasistencia de docentes por licencia.• Desfiles en cumplimiento de las Directivas• Incumplimiento del horario en la distribución del desayuno escolar – Qali Warma.	<ul style="list-style-type: none">• Paros, protestas por miembros de nuestra comunidad regional.• Problemas de salud tanto de docentes, estudiantes.• Directivas emanadas por la DRE, UGEL• Incumplimiento de los proveedores



4.	Uso efectivo del tiempo en el aula	<ul style="list-style-type: none">• El uso del tiempo a nivel de aula según el monitoreo realizado se cumple en 80% teniendo en cuenta los ritmos y estilos de aprendizajes de los niños en las diferentes actividades planificadas por la docente.	<ul style="list-style-type: none">• Padres de familia que permanecen en el aula dialogando con la docente al ingreso.• Niños que llegan tarde a la hora de ingreso.• Docentes que realizan a diario el control de los carteles de autocontrol con los niños sin tener en cuenta la hora para el desarrollo de la sesión de clases.• Atención a las llamadas de los celulares de las docentes en horario de clases.	<ul style="list-style-type: none">• Docentes permisibles con los padres de familia en su atención más de lo previsto en la hora de ingreso.• Padres que no respetan el horario de ingreso.• Falta de previsión del material educativo en forma oportuna.
5.	Uso adecuado de materiales educativos (textos, cuaderno de trabajo y material concreto)	<ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con la dotación de material educativo y cuadernos de trabajo para los niños de 4 y 5 años en el tiempo establecido.• Se recibe el apoyo de los padres de familia con la dotación de material educativo.• Aulas con sectores Implementadas con material educativo.	<ul style="list-style-type: none">• Uso inadecuado de los materiales educativos por parte de los niños.• Poco interés del cuidado de los materiales por el personal contratado.• No se tiene en cuenta en las planificaciones en las unidades didácticas los materiales educativos.	<ul style="list-style-type: none">• Desconocimiento de la utilidad de los materiales educativos.• Material educativo insuficiente para la población escolar que se cuenta.
6.	Uso adecuado de rutas de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none">• Se cuenta con las rutas de aprendizajes.• Se ha incorporado en la planificación las rutas de aprendizaje,• Docentes motivados por un cambio de actitud hacia la mejora de los aprendizajes utilizando las	<ul style="list-style-type: none">• Docentes con poca comprensión del enfoque por competencias que propone las rutas de aprendizaje como herramienta de planificación.• Dificultad en la incorporación estrategias donde se evidencia situaciones de aprendizaje que moviliza las capacidades en el estudiante en la planificación de las unidades de aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none">• Docentes con poca comprensión• Falta de análisis de las rutas de aprendizaje.• Capacitaciones con diferentes orientaciones por los facilitadores.



		rutas de aprendizaje.		
7.	Percepción de los actores educativos sobre el clima escolar de las II.EE.	<ul style="list-style-type: none">• Los niños son respetados , protegidos y valorados• Recibe un trato cordial y amable por la comunidad docente.• Se promueve la participación de los alumnos en la institución.• Los padres y alumnos reciben información sobre normas de alimentación, salud, higiene, seguridad, prevención y medio ambiente.• Se cuenta con un departamento psicopedagógico.	<ul style="list-style-type: none">• No se presta atención a los problemas emocionales de los niños, padres de familia y docentes de manera inmediata.• Docentes y psicóloga poco comprometidos en la realización de la tutoría en el aula.• Padres de familia, niños y docentes que no cumplen los acuerdos consensuados.• Falta de comunicación permanente del directivo con los padres de familia.• Falta de equidad en el trabajo con todo el personal.• Padres de familia que no practican las habilidades sociales adecuadamente.	<ul style="list-style-type: none">• Comunidad educativa con diferentes estilos de vida.• Poca practica de valores.• Falta de liderazgo institucional.• Practica de conductas inadecuadas.
8.	2. Eelaboración participativa del Plan Anual de Trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Docentes comprometidos en mejorar los aprendizajes en el año 2014.• Comunidad Educativa que participan en la elaboración del PAT.	<ul style="list-style-type: none">• Poca orientación sobre la elaboración del PAT.• El tiempo limitado para la elaboración del PAT.	<ul style="list-style-type: none">• Cambio en la política educativa.



VI.- OBJETIVOS Y METAS POR CADA COMPROMISO DE GESTIÓN COMO RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

Nº	COMPROMISO	INDICADOR	OBJETIVO OPERACIONAL	METAS
1.	PROGRESO ANUAL DEL APRENDIZAJE DE TODAS Y TODOS LOS ESTUDIANTES.	<ul style="list-style-type: none">• El 50% de los niños muestran logros en el área de comunicación según la lista de cotejo de entrada.• El 49% de los niños muestran logros en el área de matemática• El 60% de los niños muestra logros previstos en el área de Desarrollo personal social y emocional.• El 53% de los alumnos muestran logro previsto en el área de ciencia y ambiente	<ul style="list-style-type: none">• Promover el desarrollo de capacidades en las áreas de matemática, comunicación, desarrollo personal social y emocional, ciencia y ambiente en nuestros alumnos mejorando estrategias de acuerdo a las necesidades, intereses y características de los niños.• Planificar unidades didácticas con las rutas de aprendizaje, el DCN considerando estrategias innovadoras que permita el logro de competencias.• Propiciar aprendizajes significativos utilizando material, recursos educativos y cuadernos de trabajo en forma óptimo.• Utiliza instrumentos de evaluación para registrar el avance de los logros de los aprendizajes permanentemente.	<ul style="list-style-type: none">• El 50% de los alumnos en inicio de acuerdo a la lista de cotejo de entrada para el año 2014, donde un 40% de los estudiantes deben obtener un logro previsto (A) de su aprendizaje en el área de comunicación al finalizar el año escolar.• El 51% de los alumnos se encuentran en inicio de acuerdo a la lista de cotejo el año 2014, un 45% de los estudiantes deben obtener un logro previsto (A) de su aprendizaje en el área de matemática al finalizar el año escolar.• El 39% de los alumnos se encuentran en inicio de acuerdo a la lista de cotejo el año 2014, un 35% de los estudiantes deben



				<p>obtener un logro previsto (A) de su aprendizaje en el área de Desarrollo personal social y emocional.</p> <ul style="list-style-type: none">• El 47% de los alumnos se encuentran en inicio de acuerdo a la lista de cotejo el año 2014, un 45% de los estudiantes deben obtener un logro previsto (A) de su aprendizaje en el área de ciencia y ambiente al finalizar el año escolar.
2.	RETENCIÓN INTERANUAL DE ESTUDIANTES	<ul style="list-style-type: none">• Durante el año 2014 fueron matriculados 321 alumnos distribuidos en las aula de 3, 4, y 5 años, reduciendo la retención interanual de los estudiantes al 2% de toda la población escolar.	<ul style="list-style-type: none">• Brindar un servicio educativo eficiente y eficaz a nuestra población escolar, para disminuir el porcentaje de abandono.	<ul style="list-style-type: none">• El porcentaje de la retención interanual de los estudiantes es mínimo; por lo que nuestra meta es reducir al 2 % de los estudiantes se retiren y no culminan sus estudios en nuestra institución.
3.-	USO EFECTIVO DEL TIEMPO EN LA I.E.	<ul style="list-style-type: none">• La calendarización establecida en el nivel Inicial es de 900 horas efectivas y la institución ha considerado 935 horas efectivas de trabajo pedagógico , con una previsión 35 horas para eventos , capacitaciones y actividades que se programan durante al año	<ul style="list-style-type: none">• Garantizar el cumplimiento de la calendarización establecida haciendo uso efectivo del tiempo en la institución con el trabajo pedagógico.• Celebrar y/o conmemorar las fechas cívicas en horario distinto a la jornada laboral pedagógica.	<ul style="list-style-type: none">• Lograr el cumplimiento de las 900 horas efectivas de trabajo pedagógico con los estudiantes y teniendo 35 horas previstas para cualquier evento no programado



		escolar satisfactoriamente al 100% las horas efectivas. cumpliendo		
4.-	USO EFECTIVO DEL TIEMPO EN EL AULA.	<ul style="list-style-type: none">Dentro de la distribución de las actividades académicas las docentes utilizan una parte del tiempo en actividades no rutinarias restando	<ul style="list-style-type: none">Rediseñar la política de la docente en el uso adecuado del tiempo que garantice el logro de los aprendizajes en los estudiantes con actividades significativas no rutinarias.	<ul style="list-style-type: none">Reducir el uso del tiempo en actividades rutinarias que no genera aprendizajes en el estudiante.
5.-	USO ADECUADO DE RUTAS DE APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none">Se tuvo 2 talleres con las docentes para el análisis de las rutas de aprendizajes y su incorporación en la planificación de las unidades didácticas.	<ul style="list-style-type: none">Fortalecer las capacidades de las docentes con el empoderamiento de las rutas de aprendizaje en la aplicación de las estrategias de acuerdo a los enfoques.	<ul style="list-style-type: none">Lograr la auto capacitación en el manejo adecuado de las rutas de aprendizajes del nivel educativo a través de micro talleres.Lograr la aplicación de las rutas de aprendizajes en las planificaciones.
6.-	USO ADECUADO DE MATERIALES EDUCATIVOS (TEXTOS, CUADERNOS DE TRABAJO Y MATERIAL CONCRETO)	<ul style="list-style-type: none">El 70% de docentes que hacen uso de los materiales educativos en el desarrollo de los procesos pedagógicos en forma permanente y el 30% no evidencia el uso de los recursos.	<ul style="list-style-type: none">Optimizar el uso adecuado de los materiales educativos en el proceso pedagógico del logro de los aprendizajes.Priorizar el uso de los cuadernos de trabajo en las planificaciones de las unidades didácticas.	<ul style="list-style-type: none">Evidenciar el uso de los materiales educativos a través del monitoreo en el proceso de enseñanza aprendizaje al 95%.
7.-	PERCEPCIÓN DE LOS ACTORES	<ul style="list-style-type: none">Se trabajó 2 de jornadas para reflexionar sobre el clima escolar	<ul style="list-style-type: none">Mejorar el clima escolar con el compromiso de los actores de la educación para garantizar los	<ul style="list-style-type: none">Brindar una atención psicopedagógica al 90% para



	<p>EDUCATIVOS SOBRE EL CLIMA ESCOLAR DE LA I.E.</p>	<p>o a nivel de docentes con el apoyo del departamento de psicopedagógico durante todo el año para la mejorar la convivencia en la II.EE.</p> <ul style="list-style-type: none">• A nivel de aula cada docente trabajo estableciendo reglas de convivencia con la participación de los niños logrando un control moderado de las conductas de los niños, con el apoyo del departamento psicopedagógico a través de la Psicóloga, para mejorar el clima del aula.• No se trabajó con los padres de familia en cuanto al clima institucional.• Se aplicó una encuesta con una muestra de 150 padres de familia para obtener información sobre el clima institucional en relación a la interrelación del directivo, docente y alumnos con los padres a través de 15 ítems , con una escala de valoración de: nunca, a veces, con frecuencia y siempre, siendo los resultados más relevantes los siguientes:• El 35% de padres manifiestan que a veces las condiciones de las aula son saludables y el 12% nunca	<p>aprendizajes de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Propiciar espacios de convivencia, democrática, armoniosa e interactiva entre los actores educativos.• Garantizar la implementación del departamento psicopedagógico en la I.E para mejorar el clima escolar y la convivencia armónica.	<p>resolver problemas conductuales a nuestra familia escolar en forma óptima.</p> <ul style="list-style-type: none">• Establecer una convivencia armónica que garantice el logro de los aprendizajes al 90%.
--	--	--	--	--



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 001
"Carlos Showing Ferrari"
HUANUCO

		<p>esta saludable por lo que necesitamos superar esa deficiencia.</p> <ul style="list-style-type: none">• El 51% manifiesta que a veces se cumple las normas y reglas establecidas por la institución de manera igualitaria; por lo que se debe mejorar el trato equitativo entre todos.• el 31% de los padres de familia manifiestan que a veces la comunicación con el directivo es cordial, amable y acogedora; por lo que la comunicación debe ser más frecuente.		
	ELABORACIÓN PARTICIPATIVA DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO PARA LA MEJORA DE LOS APRENDIZAJES	<ul style="list-style-type: none">• Se realizó la revisión del plan de trabajo en una jornada con la participación de las docentes.	<ul style="list-style-type: none">• Propiciar la participación activa de los actores educativos en la elaboración del PAT.• Incorporar datos reales para establecer los compromisos y metas dentro del plan.	<ul style="list-style-type: none">• El 90% de los actores educativos participan en la elaboración del Plan de Trabajo



VII.- MOMENTOS Y ACTIVIDADES

MOMENTOS	ACTIVIDADES CLAVES	ESTRATEGIAS	ACCIONES	RESPONSABLE/ ALIADO	FINANCIAMIENTO	CRONOGRAMA												MEDIOS DE VERIFICACION		
						N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O		N	D
BUEN INICIO DEL AÑO ESCOLAR	Matrícula oportuna y sin condicionamientos	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilización a los padres de familia Y estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria Matricula alumnos nuevos Ratificación de los alumnos 	<ul style="list-style-type: none"> Directora APAFA CONEI 	<ul style="list-style-type: none"> Recursos propios Aporte 	X	X	X	X	X									<ul style="list-style-type: none"> Nómina de matricula Reporte SIAGIE Informes 	
	Buena acogida a los estudiantes, con el objetivo de generar las condiciones para un clima escolar favorable a los aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none"> Acondicionamiento de las aulas para la recepción de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Reunión de coordinación Jornada de limpieza. Elaboración del cartel de bienvenida Show infantil Entrega de presentes 	<ul style="list-style-type: none"> Directora Docentes Auxiliares Personal de servicio APAFA CONEI 	<ul style="list-style-type: none"> Aporte de APAFA. 					X									<ul style="list-style-type: none"> Fotografías Informe 	
	Distribución de los materiales educativos	<ul style="list-style-type: none"> Entrega de cuadernos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> Recepción de materiales Entrega a docentes Entrega a los niños. 	<ul style="list-style-type: none"> Directora MED Docentes 						X	X									<ul style="list-style-type: none"> Fotografías Cuaderno de cargo
	Contrato				<ul style="list-style-type: none"> Directora 					X	X									<ul style="list-style-type: none"> Actas



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 001
“Carlos Showing Ferrari”
 HUANUCO

	oportuno del personal docente y auxiliar.	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del Comité de Evaluación Publicación de las plazas vacantes 	<ul style="list-style-type: none"> Convocatoria Evaluación de expediente Adjudicación de las plazas Informe a la UGEL. 	<ul style="list-style-type: none"> Comité de Evaluación 															<ul style="list-style-type: none"> Contratos Resoluciones
	Programa de mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> Conformación del comité de mantenimiento y veedor. 	<ul style="list-style-type: none"> Reunión con los padres de familia Elabora la ficha técnica. Licitaciones Informes a la UGEL 	<ul style="list-style-type: none"> Directora Comité Padres de Familia 	<ul style="list-style-type: none"> Donación MED 			X	X	X	X	X							<ul style="list-style-type: none"> Actas Resoluciones Compromiso Informes Fotografías
CAMPAÑA POR LOS APRENDIZAJES FUNDAMENTALES Y LA ESCUELA QUE QUEREMOS	Primera Jornada de reflexión pedagógica que implica el ajuste y/o actualización del Plan y el establecimiento de metas de aprendizaje, estrategias	<ul style="list-style-type: none"> Reuniones de jornadas de reflexión con los actores educativos. Talleres para la elaboración del PAT. Establecer los compromisos con los actores educativos. Planificación curricular 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los 8 compromisos. Reunión de trabajo. Circulo de interaprendizaje Elaboración de la carpeta pedagógica. 	Directora Docentes Auxiliares Padres de Familia. Aliados.	Recursos propios Aportes de APAFA					X	X		X			X		X	<ul style="list-style-type: none"> Actas Informes Fotografías



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 001
“Carlos Showing Ferrari”
 HUANUCO

<p>Actividades del Proyecto “Alimentación sana, vida segura”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del proyecto “Alimentación sana , vida segura” 	<ul style="list-style-type: none"> Conformar la comisión de salud ambiental. Elaboración del proyecto. Aprobar y presentación del Proyecto Programación de loncheras comunes nutritivas Sensibilización a los padres de familia y niños Desarrollo de la sesiones de aprendizajes. 	<p>Directora Comisión Docentes APAFA CONEI Padres de familia</p>	<p>Ingresos propios de la I.E. Aportes de los padres de familia</p>						<ul style="list-style-type: none"> Proyecto Informes Fotografías
<p>Actividades del Programa “Escuelas Seguras”</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementación del proyecto “Salvando vidas” 	<ul style="list-style-type: none"> Conformación de la Comisión de G.R.D. Elaboración del plan de trabajo. Talleres informativos a los padres de familia y docentes. Señalización de la Institución y las aulas 	<p>Directora Comisión de GRD. Comisión Coordinador PREVAED Comisión de GRD. Docentes de aula</p>	<p>Ingresos propios Ingresos propios Ingresos propios Aportes y donaciones de padres de familia</p>						<ul style="list-style-type: none"> Acta Resolución Resolución Planes de trabajo Ruta de trabajo Registro de asistencia. Video fotografías fotografías Sesiones de aprendizaje.



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 001
“Carlos Showing Ferrari”
 HUANUCO

		<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de sesiones según el tema de conmemoración • Participación en los 5 simulacros establecidos 	Docentes CGRD	Aportes de APAFA							X	X			X			X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de Evaluación • Videos. • Fotografías. 	
Evaluación de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidación de la evaluación (Portafolios) 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de Lista de cotejo de proceso. 	Docentes	Ingresos propios											X			X		X	<ul style="list-style-type: none"> • Informes • Fichas de monitoreo
Primer Día de Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración del Día del Logro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demostración de los aprendizajes de los estudiantes en cada aula 	Directora Docentes Auxiliares APAFA CONEI	Recursos propios Aportes de APAFA											X			X		X	<ul style="list-style-type: none"> • Informes • fotografías • Proyectos
Actividades para el plan lector	<ul style="list-style-type: none"> • Cuaderno viajero • Chiqui noticias • Cuenta chistes • Concurso de declamación 	<ul style="list-style-type: none"> • Relato de cuento, adivinanza, rimas y trabalenguas • Noticias de su localidad. • Chistes • Poemas y poesías. 											X	X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Actuaciones • Juegos florares • Momentos pedagógicos • Informes • Fotografías.
Actividades en ecoeficiencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del rincón de reciclaje. • Macetas aéreas. • Biohuerto • Desfile de sensibilización del ahorro de energía. • Tachos Ecológicos. • Desfile de trajes 	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de material reciclaje en trabajos con los niños. • Venta de material de reciclaje • Sembrado yerbas aromáticas • Elaboración de 	Comisión Ambiental. Docentes Padres de Familia.	Ingresos propios. Aportes de APAFA. Donaciones.										X	X	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo • Proyecto • Proyecto • Informe • Fotografías • Momentos pedagógicos



INSTITUCION EDUCATIVA INICIAL N° 001
“Carlos Showing Ferrari”
 HUANUCO

		Gastronómicas	gastronómicas											X		X	X	X	X		X			
	Actividades para fomentar la comprensión, solución de problemas y ejercicios matemáticos	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela al aire • Asambleas • juegos 	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas y paseos • Exposiciones de temas a investigar. • Juego en los sectores • Jinkanas matemáticas 	Docentes Directora Padres de Familia	Comité de aulas									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Unidades didáctica Informes Momentos pedagógicos Fotografías videos
	Actividades de tutoría	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del departamento de psicología. • Fortalecimiento de capacidades en el manejo emocional y crianza de los hijos. • Fortalecimiento de capacidades al personal docente en el buen trato. • Implementación de un plan de trabajo de las auxiliares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostico situacional de la población escolar • Terapias individual y grupal • Periódico mural informativo. • Talleres informativos a los padres de familia • Orientaciones Tutoriales por las auxiliares. • Talleres de integración al personal docente. 	Directora Comités de tutoría Departamento de psicopedagógico	Ingresos recaudados por APAFA									X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Resolución Plan de trabajo Informes Fotografías Ficha de asistencia. Actas
ES col ar y	Tercera jornada de reflexión	• Reunión para realizar el	Análisis de Lista de cotejo de	Docentes																	X		Acta Informe	



XI.- EVALUACIÓN

La evaluación del plan de trabajo se realizara en concordancia al plan de monitoreo establecido aplicando los instrumentos de evaluación para realizar una sistematización y poder realizar los reajustes necesario para mejor los aprendizajes de los estudiante.

Huánuco, abril del 2014

Acta de la Ejecución del II Día del LOGRO.

En la ciudad de Huánuco siendo las nueve y diez del día veintidós de Setiembre reunidos la Directora; personal Administrativo con la Comunidad Educativa con la finalidad de tratar o Ejecutar el II Día del Logro. Llevándose como a continuación se detalla, en la J.E.I. N° 004 "Carlos Shawing Ferrare".

Primero. La Directora Profesora Julia Gutierrez Aguirre informa sobre el avance académico del Primer Trimestre y Segundo trimestre del año lectivo a todos los padres de familia de los diferentes aulas de la J.E.I. "CSF".

Segundo. La Directora informa sobre establecer compromisos con los docentes de cada aula de la J.E.I. padres de familia, personal Administrativo y Comunidad Educativa. que es como sigue.

Compromiso.

La Directora acompañar a las docentes en la planificación de las unidades didácticas y fortalecer a los equipo de trabajo para la efectividad de los productos.

Docentes.

Centrar aprendizajes en cuanto a normas de convivencia, mantener un buen clima en el aula, propiciar espacios para desarrollar la expresión oral y la comprensión oral, planificar actividades de expresión corporal mediante la Dramatización, baile coreografía, rutinas, danza; y en el área de matemática plantear situaciones de aprendizaje.

Padres de Familia.

Respetar el horario de ingreso y del salida, brindar en casa material necesario para estimular la expresión oral. Establecer en casa normas de convivencia de higiene y alimentación.

Grafirsa


- Tercero. Luego de detallar los compromisos, se realiza una actuación con diferentes presentaciones de los diferentes aula, como una rima del aula Azucenas de la bienvenida a este II día del 100ro. Así mismo la Directora Prof. Julia Aguirre recalcó el avance didáctico en porcentajes e invita a algún papá o mamá a manifestar su opinión.


- Cuarto - Se invita a todos los Padres de Familia a pasar a cualquier aula para que puedan observar el proceso de la presentación de algunos trabajos de cada organización o equipos que se han formado por aula.

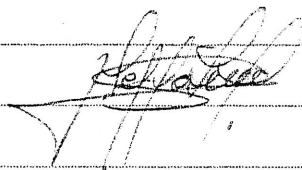
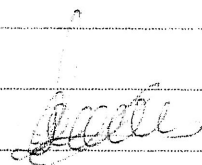
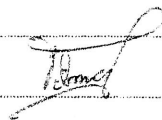
La misma fue detallada el proceso con la Directora en la dirección con cada docente la Srta. Mercedes del Gasminoy se comprueba a momentos uniformes corrientemente a su ritmo.

No habiendo más que tratar se cierra el aula siendo las 10:30 a.m del mismo día y con firmando los presentes en señal de conformidad.




SECRETARIA


MERCEDIZ PEREZ LUCAS

Padres de familia

No.	Nombre	Apellido	Flora
1-	Miguelina Salinas	Z	Lirios
2-	Ruben Asod Hurtado Verde		Lirios
3-	José W. Clemente Patis	Lirios	
4	ANA ESTERAN BLAS		Lirios
5	Gemima TUMBAY NAZAR		LIRIOS
6.	Lilia Pozo Frija		Isabelitas
7	Espinosa Hugo Lilia		Dalias
8	Hilda Reyes Pardavé		Azucenas
9-	Jackeline Leandro Suarez		Azucenas
10.	ROSALYS TARAZONA		Honey Dalias
11	PATRICIA AGUIRRE		VARDAS Dalias
12	Jaminton Sabino Gonzalez		Dalias
13	Damiana Heronacio Mamul		Dalias
14	Rafaela Pisco Tolentino		Dalias
15	Katerina Piñan Robles		Dalias
16	Daniela Rojas Arendu		Dalias
16	Roxana Vasquez Alra		Dalias
17	Daniela Vasquez Fretel		Dalias
18	Brendy Pilvo Sanchez		Dalias
19	Indira Gandy Garcia Garcia		Dalias
20	YSABEL BERTA LOPEZ		Dalias
21	Fressy Alvarado Villarreal		Dalias
22	Bebeli Nortes Jauregui		Azucenas
23	Lidia Mai Carbajal		Azucenas
4	Miraval Cuellar Zeniz		Azucenas
5	Alicia Ureta Esquivel		Azucenas
6	Hugo Rosendo Ponce Romero		Azucenas
7	Estalina Inocente Sebastian		Azucenas
8	Luzmila Espinoza Castro		Azucenas
9	Galazai Albornoz Medalline		Azucenas

Gracias

Leishy Elguera Domínguez	Azucenas	Leishy
Casanova Guerra Diana	Azucenas	Casanova
Winder Acosta Valdivia	Lirios	Winder
3 Cecilia Moras puma	CLAVELES	Cecilia
JESSENIA SERRANO NAJERA	Lirios	Jessenia
FELISA FERNANDES CHAPSA	Lirio	Felisa
Giovanna C. Nuñuri Miraval	claveles	Giovanna
Arminda Suarez Ramirez	CLAVELES	Arminda
Ortiz Huerto José	(claveles)	Ortiz
9- RUIZ SOLDANO KATHERINE	CLAVELES	Ruiz
10- Patricia Morales Rivera	CLAVELES	Patricia
11- Maria E. Comchanya Lino	claveles	Maria
12- Yohana Queto Herrera	claveles	Yohana
13- Kanya Martel Espiritu	CLAVELES	Kanya
14- Ligia Pimiento Rodriguez	claveles	Ligia
15- Leonn Rojas Alvarado	claveles	Leonn
16- YESICA FLORES SAAVEDRA	CLAVELES	Yesica
17- Cruz Zuñillos Ronal	claveles	Cruz
18- GERRON Jaramillo, Jenny	claveles	Gerron
19- Ayila Huerta Echevarria	claveles	Ayila
20- Catalino Hernandez	CLAVELES	Catalino
21- Santillan Solis Sharon	claveles	Santillan
22- MAGAL ANSEL RIVERA LINA	ISABELITAS	Magal
23- CLAUDIA RAMOS NIETO	ISABELITAS	Claudia
24- CLAUDIA LEONORO SUAREZ	ISABELITAS	Claudia
25- CLODY YOST FLORES TELEFONO	ISABELITAS	CloDY
26- ADITA THARANA YUMACHI	ISABELITAS	Adita
27- SEGUNDINA CABIA BLANCO	ISABELITAS	Segundina
28- Maribel Huerto Cabia	ISABELITA	Maribel
29- PATRICIA RIVERO CHABUS	ISABELITA	Patricia
30- ANGELA SAN CARMELO	ISABELITA	Angela

Patricia Deyssi Nación Dionisio	Rosas	Esmeralda
Keli Saandra Romero Ambicho	Rosas	Karla
Yeli Dasa Montalvo	Rosas	Yeli
Diana Luz Palacin Flores	Rosas	Diana

Acta de Evaluación del Día del XOBR00

En la Ciudad de Huánuco siendo las 12 del día del Mes de Setiembre del 2014 reunidos en la D. E. E. "Carlos Showning Ferrari" N° 001 de la Provincia y Región Huánuco para tratar la siguiente agenda:

1° La Directora. plaura. Durante señalar tareas cumplidas lograda el 2° día del logo.

2° Terremos ahora una tarea que cumplir y trabajar mas expresión corporal, fononímicos, danzas, coreografías, escuchar músicas como de Mozart. para que el niño pueda relajarse y pueda encontrarse en otras situaciones mas cómodas.

3° Pasamos a la autoevaluación por aula.

Aula Margaritas. actitud en aula muy buena. todos participamos

Aula Dalis. Trabajo en adecuado armonía celebrada con niño no hablo solo eso fue la dificultad.

Aula Tulipanes. expresión corporal muy buena.

Aula Claritas. muy buena a diferencia del primer día del logo.

Aula Calipans. Los niños supieron hablar con niños que menos hablaban

Aula Isabelitas. muy buena, mas ordenada y se noto + participación en los juegos de matemática.

Aula Rosas. Especialmente los niños que menos hablaban participo

Aula Jasmínos. Venciendo todo lo que han placificados. Solo fue una dificultad por lo que hubieron mas mamas que termino bien

Grafiosa

haber buena bulla, por lo que le docente les pidió que se retiraron
solo por lo demás todo bien.

buena Violeta: Buena avance a diferencia del I día del logro hubo
logro. pero si hubo en presencia por que los niños que estuvieron desiguales
que hubieron fallaron.

Anda Organizad: Realizando una leyenda y fue se calificó muy bien
con una una puntillita.

Pala Lirios. un trabajo muy acertado, solo que faltó un dibujo, se
lograron las expectativas.

Pala Betty. La profesora Betty se calificó excelente, porque desde
la calificación de la evaluación del proyecto se puede sentir las acti-
vidades con precisión para que en este día sea un éxito.

1º Cada docente debe presentar un informe de la actividad que ha
realizado en este día II día del logro, y su registro de evaluación

para el viernes 3 de Octubre.
2º La D.E.T. no tiene el P.A. y que se tiene que tenerlo o realizado

No temiendo más que tratar se cierra el acta y firman los presentes
en señal de conformidad

