



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
FACULTAD DE EDUCACIÓN

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA  
ESPECIALIDAD EN ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

**ASESORAMIENTO SOBRE ESTRATEGIAS DE HABILIDADES  
SOCIALES EN EL AREA DE PERSONAL SOCIAL A LOS  
DOCENTES ACOMPAÑADOS DE LA IEP MULTIGRADO  
N°24394 TOMA, DISTRITO CHAVIÑA-UGEL LUCANAS-2015.**

**Autor: LOBO POMA, Jorge**

**Lima – Perú**  
2017

## INDICE

<b>RESUMEN</b>	<b>3</b>
<b>A. INTRODUCCION</b>	<b>4</b>
<b>B. PRESENTACIÓN DE LA TEMÁTICA.</b>	<b>5</b>
<b>C. REVISIÓN TEÓRICA</b>	<b>6</b>
<b>C.1 . HABILIDADES SOCIALES</b>	<b>6</b>
<b>C.2 CAMBIO DE ACTITUD</b>	<b>9</b>
<b>C.3. ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO</b>	<b>10</b>
<b>D. DESARROLLO DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO</b>	<b>12</b>
<b>E. DESARROLLO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO</b>	<b>13</b>
<b>F. CONCLUSIONES</b>	<b>22</b>
<b>G. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>23</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>24</b>

## **TÍTULO**

**“ASESORAMIENTO SOBRE ESTRATEGIAS DE HABILIDADES SOCIALES EN EL AREA DE PERSONAL SOCIAL A LOS DOCENTES ACOMPAÑADOS DE LA IEP MULTIGRADO N°24394-TOMA, DISTRITO CHAVIÑA-UGEL LUCANAS-2015”.**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación acción nos ha permitido a reflexionar críticamente sobre nuestro desempeño docente en aula interactuar aplicando las habilidades blandas y duras hacia nuestro interlocutores para incrementar sus capacidades de interacción social en el marco de la democracia vigentes desde las aula por los principios y enfoques transversales que permitirá cambio en la sociedad moderno en este mundo globalizado.

El área personal social es fundamental para mejorar las actitudes emocionales desde las aulas conjugando las diversas necesidades que la sociedad moderna tiene que afrontar con un perfil retador positivo, por lo tanto el propósito de este trabajo permití a recapacitar las diferentes formar de interacción desde las aulas para conjugar en el escenario social con mucha asertividad y manejo emocional positivo, solo así alcanzaremos los propósitos del currículo nacional con los perfiles de los estudiantes de educación básica regular.

## A. INTRODUCCION.

El presente informe tiene como propósito, dar cuentas sobre el desempeño óptimo en las relaciones interpersonales entre docentes acompañados y hacia los estudiantes de I.E .PN ° 2 4 3 9 4 - T o m a- U G E L L u c a n a s ; afirmando los hallazgos durante su ejercicio docente conforme a los aportes de Daniel Goleman y Bernard BASS, se abordó la capacidad de cambiar actitudes y manejar adecuadamente las emociones y los impulsos para mejorar la práctica pedagógica en los procesos de interacción social, propiciando actitudes positivas, como oportunidades especiales para perfeccionamiento de las competencias emocionales, en que se valore por ejemplo la empatía, la escucha activa, el auto-control, la motivación, el respeto. Porque es muy importante fomentar en el maestro las habilidades sociales para desarrollar las habilidades sociales desde las aulas que lo permite agilizar su sagrada misión de influir en los niños y niñas positivamente.

El motivo que me impulsó a desarrollar el trabajo fue los objetivos estratégicos de proyecto educativo nacional, regional, local y las actitudes negativas evidenciadas por parte de los docentes en sus tratos de interactuar entre ellos y hacia los estudiantes como: burlones, poniéndoles, apodos, dirigiéndose con gritos. Dichas actitudes se tenía que regular empoderándose a mejorar las competencias de área de personal social y los desempeños de los docentes de las aulas multigrados, ya que es importante, que en su planificación curricular plasmen el enfoque construcción de la autonomía para afirmar la i d e n t i d a d y se desenvolverse éticamente para mejorar las relaciones interpersonales en un ambiente de respeto, proximidad y afectiva, conforme al Marco del buen desempeño docente y lograr los aprendizajes esperados en el área de personal social.

El presente informe se ejecutó en la I. E.P. N° 2 4394 que cuenta con 23 estudiantes, 3 profesores, atienden del 1° hasta 6° grados – multigrado. Se ubica en el caserío de Toma, distrito de Chaviña provincia de Lucanas, Región Ayacucho; en el aspecto socio económica es netamente ganadera y agrícola, solo producen para autoconsumo, en el aspecto sociocultural existen tradiciones culturales como la fiesta patronal del Virgen del Carmen y herraanza de sus ganados, de la misma manera cabe indicar en el aspecto socioeducativo que los pobladores son en la mayoría los varones con primaria incompleta y las mujeres analfabetas; también se evidenció que las personas manejan las dos lenguas (quechua- castellano).

Los beneficiarios directos son los docentes en mención arriba, y los beneficiarios indirectos los estudiantes, quienes desarrollaron sus. Competencias y capacidades en el desarrollo personal, profesional.

Mi rol de acompañante pedagógico, fue activo y protagónico dando cumplimiento al protocolo con respecto al desarrollo de las dos estrategias de visita en aula y los microtalleres en reuniones con directores, docentes y autoridades, desarrollé la vivencia ion reflexiva crítica reconstructiva de habilidades socioemocionales a partir de sus demandas y necesidades de los docentes acompañados en el presente trabajo de carácter cualitativo.

## B. PRESENTACIÓN DE LA TEMÁTICA.

El trabajo pedagógico desarrollado, tuvo como situación problemática, el inadecuado trato entre los docentes y los estudiantes que llamó la atención, la práctica negativa de las habilidades sociales y las actitudes incoherentes en la interacción social vinculadas a la autorregulación de las actitudes emocionales, puesto que en el aula que dirigía eran multigrados y las aplicaciones de las sesiones no correspondían ni respondían a una enseñanza diferenciada, estaba dirigida desde el trato intolerante, rigurosas ejercitándose en los estudiantes la humillación, el maltrato, las burlas, poniendo los sobre nombres a algunos estudiantes, que aún necesitaba ayuda para desenvolverse de manera segura, dicha vivencia no garantizaba aprendizaje efectivo en el desarrollo socio emocional, más de lo contrario causaba actitudes emocionales incoherentes.

Como consecuencia los mecanismos evidenciados en el desarrollo de habilidades sociales en aula, vinculadas a la autorregulación de las actitudes emocionales durante sus relaciones interpersonales con sus estudiantes, no son óptimas, capaces de desarrollar sus emociones con libertad y respeto que los ayuden a relacionarse y sentirse bien, por lo tanto, influyó en su rendimiento académico el factor socio emocional, alcanzando bajos resultados en la ECE 2014, del segundo grado, que de los 06 estudiantes en área de matemática solo había alcanzado 1 estudiante el nivel de logro destacado que equivale al 16%, y los 5 estudiantes alcanzaron el nivel 1, que equivale al 83%. Y en comunicación de los 6 estudiantes del 2° grado el 100% alcanzó solamente el nivel 1, debido a que los docentes carecían en el desarrollo de habilidades sociales que favorezcan la práctica de actitudes positivas, sin embargo, el programa garantizó desarrollar las competencias de construcción de la autonomía para afirmar su identidad y desenvolverse éticamente basadas en el respeto y trato asertivo, empático y horizontal y desempeño en aula en el marco del respeto mutuo.

Se tomó como fuentes de información en el presente informe de acompañamiento pedagógico los instrumentos que coadyuvaron a la planificación y desarrollo del proceso de acompañamiento en cada una de las aulas se elaboró el plan de acompañamiento mensual que orientó las acciones educativas a la atención individual y diferenciada de los docentes de aula desde sus demandas (ver el anexo 1) para la observación del desarrollo de sesión de aprendizaje se hizo seguimiento a la planificación de la sesión presentado por el docente de aula Según cuestionario aplicado en el mes de marzo se encontró que un 30% de docentes practicaba la comunicación asertivamente de acuerdo al rol que le corresponde y en el mes de agosto el 60% de docentes se desempeñan con actitudes asertivas empáticas con trato horizontal entre ellos y hacia los estudiantes permitiendo mejorar su interacción social fluida en el marco del respeto, de la misma manera se aplicó lista de cotejo en el mes de marzo a los estudiantes sobre la actuación de los docentes y se encontró el 25% aceptaban y 75% rechazaban, y en el mes de agosto el 75% aceptaron y un 25% rechazaron para la asesoría pedagógica personalizada después de la observación se hizo la categorización del registro de hechos de cuaderno de campo (ver anexo 3) Para la ejecución de los microtalleres vivenciales desde la demanda (ver anexo 4) Para el empoderamiento de las diferentes estrategias formativas se tuvo en cuenta la socialización de: videos, audios, vivencial diapositivas (ver anexo 5) El proceso de acompañamiento en los espacios donde se llevó a cabo, y se ha sido fotografiado como una evidencia del trabajo desarrollado (ver anexo 6)

## **C. REVISIÓN TEÓRICA:**

### **ANTECEDENTES:**

#### **VASQUEZ (2012)**

“Estilos de liderazgo de los docentes de nivel secundaria de una institución educativa de distrito de Perla. Callao” Tesis para optar el grado académico de maestro en educación mención en evaluación y acreditación de la calidad de la educación, fue promovida por la Escuela de Pos Grado de la Universidad San Ignacio Loyola, Fue realizada bajo el experimental-descriptivo simple, con el objetivo de determinar el liderazgo transformacional. Los instrumentos de recojo de datos que utilizó los cuestionarios de 45 ítems, que se aplicó a 90 estudiantes de 4° y 5° de secundaria y 18 docentes entre mujeres y varones. Entre las conclusiones encontradas de las interacciones expuestas, los docentes varones y mujeres igualaron en la expresión de las habilidades de no liderazgo”. Hubo entre 44, 4% a 57% de los docentes que tendían a un perfil de liderazgo transaccional, con un nivel de dominio medio, en el cual fue sub óptimo en las dimensiones transformacionales y laissez faire.

#### **SALAZAR (2006)**

El liderazgo transformacional ¿modelo para las organizaciones educativas que aprenden? Unirevista- volumen 1 N° 3. Universidad de Viña del Mar, Chile. Liderazgo es término que ha estado muy cargado de adherencias gerenciales bastante alejadas de los valores de las instituciones educativas y las primeras aportaciones estuvieron orientadas por la consideración de que éste estaba ligado a los rasgos y características del líder. La tendencia a moverse más allá de modelos técnicos, jerárquicos y racionales para ir hacia enfoques que enfatizan las facetas culturales, morales, simbólicas del liderazgo se refleja, particularmente en torno a los años 90, en la noción de liderazgo transformacional, una concepción originada en el campo empresarial y trasladado pronto al ámbito educativo.

### **REFERENTES CONCEPTUALES:**

#### **a. HABILIDADES SOCIALES A NIVEL INTERNACIONAL**

##### **a) Irma MÉNDEZ CRUZ y Miroslaw RYSZARD**

**DOBBE(2005)**, Es la interacción social; la diferencia entre intercambio e interacción la habilidad social entra en el ámbito de lo recíproco y en el continuo de acción de uno sobre el otro y de este sobre aquella interacción fundamental la respuesta del otro en una combinación de acción, el contacto es fundamento de las de las relaciones de intercambio del otro se produce en un determinado caudal de consecuencias, por lo tanto, la conducta posibilita la experiencia positiva y disminución del temor al intercambio, sin embargo un código de intercambio que al igual que el lenguaje, con la utilización de signos le es posible ejecutar infinidad de expresiones en múltiples ocasiones de la vida. La relación de intercambio no solo se produce favorablemente, así la habilidad social puede

definirse en virtud de afrontamiento de intercambio desfavorables de ahí que establecer el contacto sea muy constante pero en algunos casos es imprescindible saber des contactar, sino que existe un número muy inferior al intercambio favorable no solo se produce de signos es posible.

El desarrollo en las relaciones interpersonales en la experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en la persona concluyeron que se congruentes en las relaciones interpersonales implica la búsqueda constante de la correspondencia entre el mundo interno y lo que expresamos externamente. Es una de las actitudes que pone en evidencia las diferencias entre ser actuar en una relación, en el estudio denominado "Efectos de la aplicación de un programa de habilidades sociales sobre los problemas de comportamientos de las alumnas del 6º grado de primaria CEP Sagrado Corazón de la ciudad de Trujillo", de tipo de investigación aplicada del diseño experimental tiene las siguientes conclusiones, la aplicación del programa de habilidades sociales ha contribuido a mejorar significativamente los problemas de comportamiento de las alumnas de la experiencia, expresar quejas saber conversare interactuar de manera adecuada con los demás contribuye significativamente las conductas del rendimiento de los alumnos cuyo cambio se observa involucrarse en las actividades con los demás iniciar, mantener y finalizar la conversaciones de manera adecuada, cuyo cambio producidos favorecen el complementar las tareas en relación a sus compañeros.

**La mirada de Gardner(1998)** en su teoría de la inteligencia múltiples da visión pluralista de intelecto reconoce diferentes facetas de la cognición. Considera diferentes potencialidades cognitivas, lo que ayuda a las personas a alcanzar sus propios fines vocacionales más implicados competentes y más proclives a servir a la sociedad en forma constructiva. No todos los estudiantes tienen los mismos intereses o capacidades no todos aprendemos de la misma manera. Somos tan diferentes porque tenemos aprendemos de la misma manera. Somos los diferentes combinaciones de la misma manera somos tan diferentes porque tenemos Diferentes combinaciones de inteligencias y al movilizarlas no solo las personas se sentirán más competentes y mejor consigo mismas, sino incluso, es posible se siente más comprometidas y más capaces de colaborar en comunidad en busca de bien general.

El líder transformacional crea nuevos líderes dándoles preparación y apoyo.

**1.- Influencia idealizada:** El líder transformacional es un elemento referencial para sus colaboradores, porque transmite admiración, respeto y confianza; mientras los colaboradores que quieren imitarle y le atribuyen capacidades fuera de lo habitual, persistencia y determinación. La influencia idealizada, por tanto, se compone por una parte del comportamiento del líder y por otra de aquello que le atribuyen los colaboradores. Además, la influencia idealizada lleva aparejado el hecho de asumir mayores riesgos y de realizar aquello que se considera correcto, con altos niveles de ética y moral.

**2.- Motivación inspiradora:** el líder transformacional propone nuevos desafíos a sus colaboradores. Les motiva, les transmite optimismo, les hace ver situaciones futuras positivas, de forma que consiga influirles para compartir objetivos.

**3.- Estimulación intelectual:** el liderazgo transformacional implica que el líder haga que sus colaboradores tengan que replantearse la forma de solucionar problemas, estimulándoles a ser innovadores y creativos. Si un colaborador se equivoca no se le castigará con hacerlo público, y se les motiva para que aporten ideas, aunque no coincidan con las de sus responsables.

**4.- Consideración individualizada:** el líder transformacional es responsable del desarrollo profesional de sus colaboradores. Detecta las necesidades de cada uno de ellos, es decir, considera que cada colaborador es diferente y se adapta a sus exigencias, y crea nuevas oportunidades de aprendizaje generando un clima adecuado para ello.

**Fleischmann, (1991).** Establece que liderazgo transformacional se refiere a la influencia que ejerce una persona sobre su grupo de referencia, a través de esta influencia el líder logra que otros lleven a cabo las tareas que se pretenden desarrollar al servicio de la eficacia colectiva. El éxito de la organización es el principal criterio para medir la eficacia del liderazgo. Estas propuestas se complementan entre sí, razón a que Bass manifiesta el desarrollo de una visión clara, un norte que se pretende en beneficio de una comunidad y Fleischmann supone que mediante el ejercicio de las tareas se alcanzan grandes metas en beneficio de una población o un grupo y Goleman confirma el liderazgo transformacional como gestión integradora entre los procesos emocionales y racionales de un individuo.

**Goleman, D. (1995)** reconoce que “un rasgo característico de un líder es, no solo saber más y mejor las cosas, sino que debe tener una excelente inteligencia emocional.” En todo caso, la inteligencia emocional incluye la inteligencia intrapersonal e interpersonal. La inteligencia intrapersonal se manifiesta en contactar con los propios sentimientos, discernir estos sentimientos y orientar la conducta. La inteligencia interpersonal se determina por la capacidad de liderazgo, la aptitud para relacionarse, mantener amistades y solucionar problemas sociales.

**Basado en el texto:**

Consideramos a los autores Fleischmann, Bass y Goleman sobre el liderazgo transformacional plantean generar seguidores que permitan tener la idea de que los ganan a través de una organización institucional con un propósito mancomunado del grupo pero controlando los procesos socioemocionales de manera racional que debe aportar cada individuo de un grupo organizado, solo así se podrá alcanzar el cambio de actitud de liderazgo transformacional.

## C.2 CAMBIO DE ACTITUD

**ACTITUD:** Es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea e l individuo para hacer las cosas. En este sentido, puede considerarse como cierta forma de motivación social de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario- que impulsa y orienta la acción hacia determinados objetivos y metas.

### **ACTITUD EMPATICO**

El significado, pues, de la actitud empática es la disposición de una persona de ponerse en la situación existencial de otra, comprender su estado emocional, tomar conciencia íntima de sus sentimientos, meterse en su experiencia y asumir su situación.

La empatía es una habilidad de carácter subjetivo, ya que es dependiente de individuo que la manifieste dadas las características de la percepción, fenómeno cognitivo implica no sólo la adquisición de información inmediata del ambiente, sino que juega un papel importante la información obtenida a través de vivencias previas y la relación que se establece entre ambas.

Las causas de este problemática de los docentes, es que, no poseían en claro que implicaba ser un líder transformacional en aula, ya que esta concepción es nueva y enmarca mucho en la labor actual de los docentes, pues para ellos es difícil cambiar de paradigma en sus relaciones interpersonales, más bien s u m í a n de que ser líder transformacional, solo le comprometía al directivo, para los cuales no son eficaces las imágenes de mundo basadas en el pasado o en las rutinas establecidas, ya obsoletas. Encierra un conjunto de procesos que, en primer lugar, asumir nuevos desafíos y, en segundo lugar, los instala en contextos significativamente desafiantes, cambiantes, removedores que promueven una nueva actuación del quehacer educativo. Lo, más importante consideré mejorar las estrategias de visita con asesoría personalizada y los microtalleres. El proceso de mejoramiento se basó, no solamente en el aspecto de manejo disciplinar y didáctico de enfoque de área de personal social; sino además he mejorado mis estrategias de orientación.

#### **1: Basado en el texto:**

Entonces no es suficiente conocer todas las cosas para ser líder sino tenemos que auto controlarnos nuestras actitudes emocionales para ser capaces desempeñarse con las inteligencias interpersonales e intrapersonales de manera asertiva.

#### **2: Basado en el texto**

Los aportes sobre el liderazgo proponen que tener dimensiones socio emocional asertivo y empáticas y también es sumar la capacidad de creatividad y ser carismático para poder conducir el liderazgo transformacional aun grupo humano. Se considera que el personal docente ejerza un liderazgo transformacional puede influenciar a potenciar en el estudiante el interés, la apertura al aprendizaje y les anima a trascender mejorando su actitud asertiva, empática y trato horizontal, por la demanda de la sociedad moderna. La actitud del docente líder transformacional es más significativo, un binomio docente-estudiante motivado, una poderosa herramienta capaz de transformar las

realidades más adversas desde las aulas.

**Según la Ley General de educación N° 28844-( )**

**Artículo 56°.-** El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

**Reglamento de D.S N°011-2012**

**Art 26-** proceso pedagógico enciso a) Establecer un clima democrático de respeto, motivación, solarización, aceptación, confianza, abierto a la diversidad y la inclusión, que permite generar vínculos interpersonales de estudiantes y docentes.

**Según MBDD, (2014)**

Plantea en la competencia 3, Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todos sus expresiones con mirar a formar ciudadanos críticos e interculturales; y en su desempeño 11, construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales, con y entre todos los estudiantes, basadas en el afecto la justicia, la confianza respeto mutuo y la colaboración.

Propicia entre los docentes y estudiantes la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, que acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismo y por sus compañeros, fomenta la creación de espacios democráticos en la que se reconozca la individualidad de cada uno.

### **1: Basado en el texto del MBDD**

De acuerdo al contenido del texto está bastante claro la forma de desempeñarse frente a nuestro estudiantes buscando espacios de respeto, tolerancia, generar clim a propicio para poder brindar la seguridad emocional que permita aprender de manera asertiva en el marco de la convivencia democrático.

### **C.3. ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

**a)** El acompañamiento pedagógico. Es proceso sistemático y permanente, mediado por el acompañante quien interactúa con el docente y director.

**Según Protocolo de acompañamiento, (2014)**

Me permite comunicar y establecer relaciones de convivencia democrática, asertiva y ética con los diferentes actores educativos, desarrollando acciones de acompañamiento a la gestión que permitan la implementación de prácticas de liderazgo pedagógico que favorecen el logro de aprendizajes, a partir de la previsión de metas, la convivencia y la participación de la familia y comunidad.

**Acompañamiento,** es el acto de ofrecer asesoría continua, es decir, el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado visita, apoya y ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica.

Los diferentes programas aplicadas hacia la educación peruana, solamente Se

desarrolló una experiencia coyuntural y no componente permanente de sistema de gestión. Que desde la creación de nueva Ley General de Educación (LGE) señala como una función básica de la gestión educativa asesorar pedagógicamente a los centros educativos y convertirlos en comunidades de aprendizaje orientadas a la excelencia de sus resultados, no ha sido suficiente para motivar al sistema a instalar e institucionalizar un mecanismo de acompañamiento, aprendiendo de las lecciones incluso de su propia experiencia.

Para complementar el impacto de los programas de formación docente en servicio, posibilitando a los profesores aprender de su propia práctica, fortaleciendo competencias pedagógicas y generar en las instituciones educativas climas amigables, integradores y estimulantes, de altas expectativas en las posibilidades de logro de sus estudiantes, alcanzar la calidad de los aprendizajes. (P.5).

Por lo tanto, no producen programa replicable de formación y reciclaje permanente de las personas llamadas a cumplir esta función, a desarrollar mayores habilidades para enfrentar desafíos mayores o a reemplazar a las que se van. Lo que quiere decir que no dejan, legado sistemas de formación para la función que permitan reproducir las buenas experiencias de Acompañamiento (P.1

#### **b) Asesoría y Monitoreo**

Propone técnica pedagógica para el fortalecimiento profesional de los docentes; se basa en el intercambio de experiencias entre el acompañante y el acompañado, sin distinción de niveles de superioridad y jerarquía. Se requiere interacción auténtica, implantando relaciones horizontales, para establecer compromisos que nos ayuden a crecer juntos. Acotamos que la asesoría y monitorio establece compromiso mutuo que el docente acompañante y docente acompañado debemos alcanzar logros esperados de manera exitosa.

#### **c) La visita y asesoramiento en aula.-Rodríguez (2010),**

Sostiene que es procedimiento profesional de desarrollo de los docentes basado en la escuela y centrado en el aula, guiado con el propósito de mejorar el desempeño-docente y el aprendizaje de los alumnos.

Si el asesoramiento en el aula, es proceso, entonces esto se tiene que desarrollar dentro de acto democrático y de mucho respeto, por su puesto en forma reflexiva crítica y diálogo Franco, horizontal y muy rico porque no solo el asesorado aprende sino también el que promueve el dialogo.

#### **d) Microtaller: El MINEDU. (2014),**

En el protocolo de acompañamiento el desarrollo de microtaller; manifiesta es una reunión programada y concertada entre el acompañante pedagógico y el grupo de docentes acompañados a su cargo.

Se caracteriza ser espacio de comunicación horizontal y de expresión abierta para abordar temas vinculados a sus fortalezas y debilidades identificadas en el quehacer pedagógico, durante las visitas en aula; buscó reforzar temas abordados en los talleres de actualización de acuerdo con las necesidades y demandas de los docentes acompañados a mi cargo en la que se fortaleció sus capacidades de trabajo pedagógico, cooperativo y ayuda mutua.

## **D. DESARROLLO DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO**

### **OBJETIVOS General:**

Asesoramiento sobre estrategias de habilidades sociales en el área de personal social en los docentes acompañados de la I.E.P multigrado N° 24394 – Toma – Distrito de Chaviña UGEL Lucanas-2015 **Específicos:**

Al finalizar la aplicación el informe de acompañamiento mis docentes acompañados lograron:

- a) Conocer el sustento teórico de la afectividad de las habilidades sociales de los aprendizajes.
- b) Vivenciar las habilidades sociales en el desarrollo de la sesión de aprendizaje del área de personal social.
- c) Reflexionar sobre su práctica pedagógica en la innovación de aplicación de estrategias en el área de personal social.

## **E. DESARROLLO DE ACOMPAÑAMIENTO PEDAGOGICO**

El desarrollo del informe se tomó en cuenta el diagnóstico aplicado a los docentes acompañados. Se evidenció que los docentes acompañados obtuviesen desempeñarse adecuadamente el enfoque de construcción de la autonomía y el ejercicio de la ciudadanía, motivo por el cual me tracé lograr resultados en el acompañamiento pedagógico en apoderamiento del enfoque en mención los docentes acompañados de la UGEL. Lucanas.

En este sentido tomé la decisión de implementar las estrategias de visita en aula con asesoría personalizada y los microtalleres. Durante la visita se brindaron el soporte teórico de liderazgo y actitudes positiva mejorar el desempeño en aula (sensibilización individual, grupal) valiéndome a los videos, audios, vivenciales, sesiones y lecturas reflexivos, por lo tanto considero importante, la predisposición de los docentes, que es un factor clave para mejorar el desempeño en aula propiciando el manejo positivo de las habilidades sociales con actitud asertiva, empático y trato horizontal, a partir de ello, se orientó propiciar la deconstrucción de formas de comunicación, para reconstruir desde la reflexión autocrítica y fluir en los docentes el interacciona social democrático activo, brindándoles los tips desde las aulas para forjar ciudadanos con capacidad capaces de convivir controlando sus habilidades sociales.

Las causas de este problemática de los docentes, es que, no poseían en claro que implicaba ser un líder transformacional en aula, ya que esta concepción es nueva y enmarca mucho en la labor actual de los docentes, pues para ellos es difícil cambiar de paradigma en sus relaciones interpersonales, más bien s u m í a n de que ser líder transformacional, solo le comprometía al directivo, para los cuales no son eficaces las imágenes de mundo basadas en el pasado o en las rutinas establecidas, ya obsoletas. Encierra un conjunto de procesos que, en primer lugar, asumir nuevos desafíos y, en segundo lugar, los instala en contextos significativamente desafiantes, cambiantes, removedores que promueven una nueva actuación del quehacer educativo. Lo, más importante consideré mejorar las estrategias de visita con asesoría personalizada y los microtalleres. El proceso de mejoramiento se basó, no solamente en el aspecto de manejo disciplinar y didáctico de enfoque de área de personal social; sino además he mejorado mis estrategias de orientación.

En este proceso ha sido importante, mi participación activa como acompañante pedagógico, que repercutía directamente en los docentes de aula, por la búsqueda de coherencia para desarrollar actitud transformacional, quienes se comprometieron el 90% con su quehacer pedagógico y demostraron predisposición para empoderarse y practicar lo que se brindaba durante las visitas de asesoría personalizada y los microtalleres. Por otro lado, el apoyo de coordinador PELA, especialista y director de la UGEL fue muy transformador en esta ardua tarea, ya que siempre brindaron las facilidades en las actividades programadas.

Según el cuestionario de conocimiento de autoconciencia y sobre el liderazgo transformacional aplicado a los docentes al inicio desconocían el manejo de las

actitudes; porque al recoger la información se dificultaron en un 75% en responder el cuestionario y un 25% acertó el cuestionario; de la misma manera aplicando lista de cotejo de relaciones interpersonales a los docentes frente a los 23 estudiantes de la institución educativa, recogidos en el mes de marzo los ítems de actitud demostraron rechazo en un 75%, sobre el trato que reciben los estudiantes, y el 25% respaldan positivamente su actitud de los docentes.

Así mismo se registró en el cuaderno de campo el episodio crítico de su actuar burlándose, poniendo apodosos y gritándoles a los estudiantes.

Entre las causas identificadas la práctica de las actitudes incoherentes de los docentes, conociendo al inicio los resultados alcanzados. Luego de las largas jornadas, se continuo aplicando el mismo cuestionario a los docentes donde 60 % demuestran cambio de actitudes y el 40% aún falta alcanzar logro previsto; mientras aplicando lista de cotejo de salida a los estudiantes sobre el trato recibido por parte de los docentes aceptan en un 70% y rechazan en un 30% de los estudiantes los tratos que hacen los docentes, por lo tanto para alcanzar este resultado, la participación se dio en forma activa con los docentes de aula en un 90% durante las acciones de visita de aula y en los microtalleres de trabajo donde se analizó y mejoró las acciones de intervención y pactamos compromisos de un trato digno asertivo, empático y horizontal hacia los estudiantes desplegando un clima propicio y democrático invitándolos a la reflexión profunda vivencial autocrítica reconstructiva valiéndome como herramienta de trabajo a los videos, Audios, lecturas reflexivas, sesiones de reflexión y algunas teorías planteadas por los autores Bass, Leithwood, Goleman, LGE, MBDD y PEN, todo ello tiene sus procesos que medianamente están tomando el cambio de sus actitudes para extender aprendizajes de calidad. Por otro lado, cabe informar los instrumentos que mí ayudaron son: Plan de intervención y microtaller, el cuestionario, lista de cotejo, cuaderno de campo, con quienes se garantizó el desarrollo oportuno del informe.



Sistematización de los hechos , análisis e informe a SIGMA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollé la sistematización de los resultados.</li> <li>- Desplegué el análisis e interpretación de los resultados críticamente.</li> <li>- Elaboré el informe oportunamente.</li> </ul>	Acompañante pedagógico	X	X	X	X	X	X	X
Desarrollo del microtaller para fortalecer su actitud asertiva.	<p><b>Microtaller N° 01</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formulé plan de microtaller.</li> <li>- Elaboraré instrumentos y separatas para el microtaller.</li> <li>- Convoqué para el desarrollo de microtaller a los docentes.</li> <li>- Analizamos rutas de aprendizaje de personal social y el manual de MBDD. Implementé Charlas con apoyo audiovisual y participación crítica reflexiva sobre los videos.</li> <li>- Generé el análisis y profundización sobre el tema.</li> <li>- Propicié el debate para llegar a la ideas Fuerzas.</li> </ul>	<p>Plan de microtaller</p> <p>Separata de crecimiento personal. Videos , audios</p> <p>Cuaderno de campo</p>	X	X	X	X	X	X	X

**Objetivo específico:** b) Vivenciar las habilidades sociales en el desarrollo de la sesión de aprendizaje del área de personal social.

			<b>Cronograma</b>						
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INSTRUMENTOS UTILIZADOS</b>	F	M	A	M	J	J	A
Visita de aula	Formulé el plan de intervención. Generé los objetivos a lograrse. Elaboré instrumentos de evaluación. Seleccioné las estrategias para la atención a los docentes. Seleccioné audio, videos, lecturas reflexivas. Formulé los indicadores de evaluación.	Plan de intervención en acompañamiento pedagógico Cuestionario Lista de cotejo Video, audios, Textos. Cuaderno de campo.		X	X	X	X	X	X
Asesoría pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de la asesoría pedagógica dentro de ambiente adecuada con enfoque crítico reflexivo.</li> <li>- Presentación y análisis de casos con los docentes acompañados sobre el enfoque de desarrollo personal.</li> <li>- Análisis de las rutas de aprendizaje de personal social sobre relaciones interpersonales asertivo y empática</li> <li>- Revisión bibliográfica sobre el enfoque desarrollo personal</li> <li>- Lectura del registro de los compromisos</li> </ul>	- Cuaderno de campo. Ficha de observación	X	X	X	X	X	X	X

<p>Microtalleres Análisis de los procesos de desarrollo personal y su enfoque de personal social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del plan de microtaller con el tema.</li> <li>- Análisis del proceso de relaciones interpersonales</li> <li>- Desarrollo del micro taller con ponencia de acompañante pedagógico a través de PPTs y sustentos teóricos.</li> <li>- Reflexión autocrítica colaborativa vivencial sobre el trato asertivo empático y horizontal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuaderno de campo.</li> <li>- Rutas de aprendizaje de personal social.</li> <li>- Textos de personal social.</li> </ul>	X	X	X	X	X	X	X
a)	<p><b>Microtaller N° 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración del microtaller de acuerdo a sus necesidades de los docentes.</li> <li>- Desarrollo de estrategias de crecimiento personal: a través de vivenciación reflexiva y relajación para el manejo de las habilidades sociales.</li> <li>- Desarrollo del micro taller con ponencia del acompañante pedagógico a través de PPTs y sustentos teóricos.</li> <li>- Generé el análisis y profundización de tema. Propicié el debate para llegar a la ideas fuerzas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Separata de crecimiento personal.</li> <li>- Videos , audios</li> <li>- Proyector</li> <li>- Cuaderno de campo</li> </ul>	X X	X X	X X	X X	X X	X X	X X

<b>Objetivo específico: c) Reflexionar sobre su práctica pedagógica en la innovación de aplicación de estrategias en el área de p.s.</b>									
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>INSTRUMENTOS UTILIZADOS</b>	F	M	A	M	J	J	A
Reflexionar sobre su práctica pedagógica en la innovación de aplicación de estrategias en el área Personal social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realiza el diagnóstico de las necesidades de los docentes acompañados.</li> <li>- Generé los objetivos a lograrse.</li> <li>- Seleccioné las estrategias para la atención a los docentes.</li> <li>- Sensibilicé a través de reunión reflexiva entre los actores educativos.</li> <li>- Formula los indicadores de evaluación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de acompañante Pedagógico.</li> <li>- Cuaderno de campo.</li> </ul>	X	X	X	X	X	X	
				X	X	X			
							X	X	

Ejecución del Plan de Acompañamiento Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecuta la visita de aula.</li> <li>- Registra h e c h o s en el cuaderno de campo.</li> <li>- Cumplí con las acciones de asesoría.</li> <li>- Preparamos y aplicamos clase compartida de personal social para fortalecer su didáctica.</li> <li>- Generé la observación, reflexión reconstructiva y posibles mejoras pedagógicas.</li> </ul>	Cuaderno de campo Lista de cotejo estudiantes Cuestionarios a docentes.		X		X	X	X	
Evaluación del Plan de Acompañamiento Pedagógico	<p>Desarrollé la sistematización de los resultados.</p> <p>Trabajé análisis e interpretación de resultados de manera crítica.</p> <p>Elabora el informe.</p>	Cuaderno de campo.	X	X	X	X	X	X	X
Mejorando el trato horizontal entre docente y hacia l estudiantes fortaleciendo manejo coherente de las actitudes socioemocional es.	<p><b>Microtaller N° 3</b></p> <p>Planifiqué el microtaller de acuerdo a s u s necesidades de los docentes. Fortalece el soporte teórico para desarrollar la identidad personal:</p> <p>a través de vivenciación reflexiva y relajación.</p> <p>Generé el análisis y profundización del tema.</p> <p>Propicié el debate para llegar a la ideas fuerzas Pactamos compromisos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dramatización e intercambio de experiencias reflexivas.</li> </ul> <p>Debate y compromisos.</p>	<p>Plan de microtaller</p> <p>PPT, Videos, audios</p> <p>Cuaderno de campo</p>	X	X	X	X	X	X	X

## CRITERIOS E INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL ACOMPAÑAMIENTO PEDAGÓGICO

OBJETIVOS ESPECIFICOS	CRITERIOS	INDICADOR
<p><b>Objetivo específico 1</b> Conocer el sustento teórico de la afectividad de las habilidades sociales de los aprendizajes.</p>	<p>Profundización de lecturas selectivas sobre liderazgo pedagógico.</p> <p>Desarrollo de microtalleres en temas de habilidades sociales.</p> <p>Sesiones de reflexión autocrítica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Define el enfoque de personal social desde sus actitudes en sus relaciones interpersonales.</li> <li>- Maneja las estrategias y enfoque de desarrollo personal.</li> <li>- Maneja actitudes asertivas para mejorar las relaciones interpersonales con los estudiantes</li> <li>- Promueve sesiones con el enfoque de desarrollo personal.</li> </ul>
<p><b>Objetivo específico 2</b> Vivenciar las habilidades sociales en el desarrollo de la sesión de aprendizaje del área de personal social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de la teoría de habilidades sociales de los procesos didácticos a nivel personal, profesional.</li> <li>- Practica las estrategias Metodológicas para interactuar de manera empática.</li> <li>- Vivencia y aplica actitud empática respetándose a sí mismo y a los demás.</li> </ul>	<p>Promueve práctica de habilidades sociales para el desarrollo personal profesional.</p> <p>Valora su desarrollo personal, profesional de los docentes.</p>
<p><b>Objetivo específico 3</b> Reflexionar sobre su práctica pedagógica en la innovación de aplicación de estrategias en el área de personal social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación en trabajos de círculos de interaprendizaje colaborativo.</li> <li>- Participación en jornadas de reflexión sobre la práctica pedagógica docente.</li> <li>- Desarrollo sesiones de fortalecimiento procesos didácticos</li> </ul>	<p>Patrocina a docentes capaces de brindar trato horizontal en sus relaciones interpersonales.</p> <p>Fortalece la práctica pedagógica en la aplicación de las estrategias para personal sociales.</p>

## **F. CONCLUSIONES.**

Conclusiones a las que llegué con esta aplicación de intervención fueron los siguientes:

Cambio de actitud docente es una herramienta clave para lograr el desarrollo de habilidades sociales desde las aulas, y brindar relaciones interpersonales de acuerdo a las demandas y desafíos que requiere la sociedad actual.

La interacción social es la capacidad

de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en la adquisición de las metas; asimismo, en la capacidad de guiar y estimular hacia el logro de resultados. Así entendido, el liderazgo de las organizaciones educativas y vinculadas a la docencia, resulta fundamental.

Las habilidades sociales son conjunto de hábitos o estilos (que incluyen comportamientos, pensamientos y emociones), que nos permiten mejorar nuestras relaciones interpersonales, sentirnos bien, obtener lo que queremos y conseguir que los demás no nos impidan lograr nuestros objetivos.

## **LIMITACIONES.**

Las limitaciones durante el desarrollo de la propuesta de intervención fueron el poco compromiso de los docentes acompañados los siguientes:

El tiempo y las inaccesibilidades geo referencial propias de acompañamiento que realce por la zona

Las múltiples actividades que bombardearon varios trabajos tanto de la universidad como los asignados por el programa PELA, para dedicarle tiempo a la investigación fueron muy limitados.

## **PERSPECTIVA**

Luego de finalizar mi informe final de mi trabajo, mi permitió resolver una situación problemática en los docentes acompañados a mi cargo, pero a su vez, ayudó a manejar actitudes positivas permitiendo generar clima propicio en aula, pero lo más importante del presente trabajo de innovación pedagógica, aportaré, que otros asesores, acompañantes pedagógicos, especialistas de UGELES, tomen como modelo esta propuesta y que apliquen en los contextos educativos para resolver situaciones problemáticas propias de la educación y así contribuir en la mejora de calidad.

## G. Referencias bibliográficas

1. BOLÍVAR, Antonio: “*Liderazgo, mejora y centros educativos*”. Trabajo presentado en la VIII Reunión del Grupo ADEME (Asociación para el Desarrollo y Mejora de la Escuela), celebrada en julio de 1995 en Madrid. Publicado en A. Medina (coord.): El liderazgo en educación. Madrid, UNED, 1997. }
2. CHARRY Juan (2005). Tesis de Maestría: “Relación entre el desempeño didáctico del docente y la capacitación del egresado para elaborar la tesis de grado en la Maestría de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Lima: “UNMSM”. Pág. 128 ED 1450.
3. GARCIA, Joaquín (2002) Tesis doctoral actitudes religiosas, valores y razonamiento moral dirigida por: Dr. De. Esteban Pérez-delgado Departamento de Psicología Básica Universitat de valencia Pág.64
4. JAOQUÍN GAIRÍN SALLÁN: “*Estadios de desarrollo organizativo: de la organización como estructura a la organización que aprende*”. III Jornadas Andaluzas sobre Organización y Dirección de Instituciones Educativas. Granada, 14-17 de diciembre de 1998. Publicada en Lorenzo, M. y otros (coord.) (1999): Enfoques comparados en organización y dirección de inst LEPELEY María (2001). Gestión y calidad en educación. Santiago de Chile: Mc Graw Hill Interamericana. Pág. 23, 25 (B. Publica de Lima) 371.2 L48.
5. MANSILLA José (2007). Tesis de Doctorado: “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en Institución “Inmaculada Concepción”.” Lima: “UNMSM” Pág. 103. 376.541 M22 2007.
6. Murillo Torrecilla, F.J., (2006). Una dirección escolar para el cambio: del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido, en Revista Electronica Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y cambio en educación, 4 (4e), 11-24. Recuperado de [http://www. Rinace.net/artes/vol4num4e/art2\\_htm.htm](http://www.Rinace.net/artes/vol4num4e/art2_htm.htm)
7. Vázquez Alatorre, A. (2013). Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión en revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio de Educación, 11(1), 73- 91.
8. Ministerio de Educación (2014) Protocolo de Acompañamiento Pedagógico Lima
9. Ministerio de Educación (2014) Manual del MBDD. Lima Perú
10. Ministerio de Educación (2014) Fascículo de gestión escolar centrada en los aprendizajes.
11. Ministerio de Educación (2015) Rutas de Aprendizaje de Personal socia
12. REYES, Teófilo, Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación Mención en Gestión de la Educación bachiller Lima – Perú 2012
13. RINCON Juan. (2005). Tesis de Maestría: “Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del Valle del Chumbado en la provincia de Andahuaylas. Año 2005”. Lima: “UNMSM”. Pág. 85 (B.C. de San Marcos).

**ANEXOS.**



## **AÑO DE LA DIVERSIFICACION PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACION”**

### **PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO DEL MES DE MAYO 2015**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS:**

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1. Dirección Regional de Educación   | : Ayacucho        |
| 2. Unidad de Gestión Educativa Local | : Lucanas Puquio  |
| 3. Acompañante                       | : Jorge LOBO POMA |
| 4. Duración                          | : 01 mes (MAYO)   |

#### **II. ANTECEDENTES.**

De conformidad a los lineamientos de la Política Educativa Nacional, Proyecto Educativo Regional. El Programa de Educación Logros de Aprendizaje como política educativa del Estado, busca fortalecer las capacidades pedagógicas y las buenas practicas docente en el Marco del Buen Desempeño Docente, a partir de sus fortalezas y debilidades de los Directores y docentes acompañados durante el Acompañamiento Pedagógico realizado el año 2015 ,con respecto en sus planificaciones curriculares, ejecución, evaluación y caracterización de los diagnósticos, motivo por lo que considero indispensable elaborar el Plan de Acompañamiento Pedagógico para REALIZAR el acompañamiento pedagógico personalizado a los docentes acompañados considerando una aplicación adecuada de los instrumentos de diagnóstica psicolingüística, diagnóstico socioeducativo, diagnóstico sociolingüística y diagnóstico sociocultural con el propósito de mejorar el desempeño docente con el enfoque intercultural bilingüe inclusivo desde la diversidad del contexto de intervención.

#### **III. JUSTIFICACIÓN:**

El presente Plan de actividades se ha elaborado con la finalidad de planificar los documentos de acompañamiento pedagógico dentro del Marco del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje de la Educación Básica Regular PELA – 2015 tomando en consideración las precisiones detalladas en el planificador mensual emitido por el Equipo de Formadores del PELA Regional Ayacucho y las disposiciones emanadas por el Equipo Técnico Local de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lucanas – Puquio conforme se detallan.

#### **IV. OBJETIVOS:**

##### **4.1. OBJETIVOS GENERALES:**

Fortalecer el desempeño docente de acuerdo al MBDD, en el marco curricular para mejorar logros de aprendizaje en matemática, comunicación, ciencia ambiente y la ciudadanía y demás áreas curriculares para alcanzar logros relevantes en los estudiantes.

Mejorar su desempeño en el manejo de las metodologías y estrategias de las áreas básicas de acuerdo al marco curricular, mapa de progreso y las rutas de aprendizaje.

##### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Mejorar su desempeño en el manejo de las metodologías y estrategias de las áreas básicas de acuerdo al marco curricular, mapa de progreso y las rutas de aprendizaje.
- ✓ Fortalecer cambio de actitud para alcanzar el liderazgo pedagógico y autoestima, propiciando un trato horizontal hacia los estudiantes.
- ✓ Elaborar sesión de aprendizaje de oralidad para unidocentes y multigrados considerando tratamiento curricular adecuado.

##### **4.2. METAS:**

Metas de Atención:

- N° 08 Docentes
- N° 06 Directores

Metas de Ocupación:

#### **V. DOCENTES ACOMPAÑADOS:**

Nº	Nº	LUGAR	DOCENTE PARTICIPANTE	GRADO	CARGO
	II.EE				
01	24027	Chancharo	<i>BARRAZA ROJAS, Ceverino Teófilo</i>	4°,6°	Director/Docente
02	24380	San José	<i>NEYRA HUAMANI, Martha Herminia</i>	1°,3°,5° y 6°	Director/Docente
03	24425	Santa Rosa	<i>CCAHAUY CANALES, Victoria A</i>	1°, 2°, 3° y 4°	Director/Docente
04	24382	Ccasahuasi	<i>ROMERO HUALLPA, Dominga,</i>	1°, 2°, 5°	Directora/Docente
05	24510	La Merced	<i>LINO JESUS QUILLCA HUAMANI</i>	4°	Directora/Docente
06	24394	Toma	<i>FLORES SALAZAR, Mario</i>	5°, 6°	Director/Docente
07	24394	Toma	<i>OSCCO CAUTI, América Carmen</i>	3° y 4°	Docente
08	24394	Toma	<i>PALACIOS ALTAMIRANO, Romaldina Lidia</i>	1°, 2°	Docente

### 6.1.- Metas de atención y ocupación.

Nº	NOMBRE DEL ACOMPAÑADO	I.E	LUGAR	Nº DE ALUMNOS						
				1ro	2do	3ro	4to	5to	6to	total
1	<i>DOMINGA ROMERO HUALLPA</i>	24480	CCSAHUASI		01			01	01	03
2	<i>CEVERINO TEÓFILO BARRAZA ROJAS</i>	24027	CHANCHARO				01		01	02
3	<i>HERMINIA MARTHA NEYRA HUAMANI</i>	24380	SAN JOSE	02		02		02	01	07
4	<i>VICTORIA CCAHAUY CANALES</i>	24425	SANTA ROSA	01	01	01	04			07
5	<i>AMERICA CARMEN OSCCO CAUTI</i>	24394	TOMA			06	04			10
6	<i>ROMALDINA LIDIA PALACIOS ALTAMIRANO</i>	24394	TOMA	03	03					06
7	<i>MARIO FLORES SALAZAR</i>	24394	TOMA					03	04	07
8	<i>LINO JESUS QUILLCA HUAMANI</i>	24394	LA MERCED	01	01		01			03
	<b>TOTAL</b>	<b>08</b>	<b>06 II.EE</b>	<b>07</b>	<b>05</b>	<b>09</b>	<b>10</b>	<b>06</b>	<b>07</b>	<b>44</b>

## PROGRAMADOR MENSUAL DE ACOMPAÑAMIENTO

ACOMPañANTE:		JORGE LOBO POMA				NIVEL:	PRIMARIA	FORMADOR:		GELACIO PINCO AGUILAR		MES:	MAYO
LUNES		MARTES		MIÉRCOLES		JUEVES		VIERNES		SÁBADO		DOMINGO	
FECHA		FECHA		FECHA		FECHA		FECHA	01/05/2015	FECHA	02/05/2015	FECHA	03/05/2015
ACCION		ACCION		ACCION	TRABAJO EN OFICINA	ACCION		ACCION	MICROTALLER	ACCION	TRABAJO EN OFICINA	ACCION	FERIADO/DESCANSO
ACTOR		ACTOR		ACTOR		ACTOR		ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	EQUIPO DE ACOMPAÑA	NACTOR	
DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE	
II.EE.		II.EE.		II.EE.	UGEL Lucanas	II.EE.		II.EE.	24001	II.EE.	UGEL Lucanas	II.EE.	
LUGAR		LUGAR		LUGAR	PUQUIO	LUGAR		LUGAR	CHAVIÑA	LUGAR	Puquio	LUGAR	
FECHA	04/05/2015	FECHA	05/05/2015	FECHA	06/05/2015	FECHA	07/05/2015	FECHA	08/05/2015	FECHA	09/05/2015	FECHA	10/05/2015
ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	DESPLAZAMIENTO	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	REUNION	ACCION	FERIADO/DESCANSO
ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR		ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	PP.FF.	ACTOR	
DOCNTE	DOMINGA ROMERO	DOCNTE		DOCNTE	CEVERINO T. BARRA	DOCNTE	HERMINIA MARTHA	DOCNTE	ANACLETA CCAHUAY	DOCNTE		DOCNTE	
II.EE.	24482	II.EE.	24482-CCASAHUASI	II.EE.	24027	II.EE.	24380	II.EE.	24425	II.EE.	24027	II.EE.	
LUGAR	CCASAHUASI	LUGAR	CHANCHAIRO	LUGAR	CHANCHAIRO	LUGAR	SAN JOSE	LUGAR	SANTA ROSA	LUGAR	CHANCHAIRO	LUGAR	
FECHA	11/05/2015	FECHA	12/05/2015	FECHA	13/05/2015	FECHA	14/05/2015	FECHA	15/05/2015	FECHA	16/05/2015	FECHA	17/05/2015
ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	DESPLAZAMIENTO	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	REUNION	ACCION	
ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR		ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	EQUIPO DE ACOMPAÑA	NACTOR	
DOCNTE	CEVERINO T. BARRAZ	DOCNTE		DOCNTE	LINO J. QUILLCA	DOCNTE	ROMALDINA L. PALA	DOCNTE	AMERICA C. OSCCO	DOCNTE		DOCNTE	
II.EE.	24027	II.EE.	24027	II.EE.	24510	II.EE.	24394	II.EE.	24394	II.EE.	UGEL Lucanas	II.EE.	
LUGAR	CHANCHAIRO	LUGAR	LA MERCED	LUGAR	LA MERCED	LUGAR	TOMA	LUGAR	SANTA ROSA	LUGAR	Puquio	LUGAR	
FECHA	18/05/2015	FECHA	19/05/2015	FECHA	20/05/2015	FECHA	21/05/2015	FECHA	22/05/2015	FECHA	23/05/2015	FECHA	24/05/2015
ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	REUNION	ACCION	FERIADO/DESCANSO
ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	EQUIPO DE ACOMPAÑA	NACTOR	
DOCNTE	ROMALDINA L.	DOCNTE	MARIO FLORES	DOCNTE	AMERICA C.	DOCNTE	HERMINIA	DOCNTE	HERMINIA			DOCNTE	

	PALA				OSCCO		MARTHA		MARTHA	DOCNTE			
II.EE.	24394	II.EE.	24394	II.EE.	24394	II.EE.	24380	II.EE.	24380	II.EE.	UGEL	II.EE.	
LUGAR	TOMA	LUGAR	TOMA	LUGAR	TOMA	LUGAR	SAN JOSE	LUGAR	SAN JOSE	LUGAR	Puquio	LUGAR	
FECHA	<b>25/05/2015</b>	FECHA	<b>26/05/2015</b>	FECHA	<b>27/05/2015</b>	FECHA	<b>28/05/2015</b>	FECHA	<b>29/05/2015</b>	FECHA	<b>30/05/2015</b>	FECHA	<b>31/05/2015</b>
ACCION	VISITA EN AULA	ACCION	TRABAJO EN OFICINA	ACCION	TRABAJO EN OFICINA	ACCION	TRABAJO EN OFICINA	ACCION	TRABAJO EN OFICINA	ACCION	TRABAJO EN OFICINA	ACCION	
ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	DOCENTE DE AULA	ACTOR	EQUIPO DE ACOMPAÑ A	ACTOR	EQUIPO DE ACOMPAÑ A	ACTOR	EQUIPO DE ACOMPAÑ A	ACTOR	EQUIPO DE ACOMPAÑ A	NACTOR	
DOCNTE	DOMINGA ROMERO	DOCNTE	DOMINGA ROMERO	DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE		DOCNTE	
II.EE.	24482	II.EE.	24482	II.EE.	UGEL Lucanas	II.EE.	UGEL Lucanas	II.EE.	UGEL Lucanas	II.EE.	UGEL Lucanas	II.EE.	
LUGAR	CCASAHUASI	LUGAR	CCASAHUASI	LUGAR	PUQUIO	LUGAR	PUQUIO	LUGAR	PUQUIO	LUGAR	PUQUIO	LUGAR	

<b>MI CROTAL LER</b>													
HORA:	03 A 06 P M												
N° PARTICIPANTES	08 PARTI CIPANTE												
TEMA:	Estrategi as de expresion y comp												
viernes 01 de mayo 20 15													

#### VI- ATENCIÓN INDIVIDUAL Y DIFERENCIADA AL DOCENTE – DIRECTOR

:

DOCENTE ACOMPAÑADO	COMPETENCIA/INDICADOR	NECESIDADES/DEMANDAS/PROBLEMAS (mes anterior)	ACTIVIDADES/ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	COMPROMISOS ASUMIDOS EN LA VISITA ANTERIOR/FUENTE DE VERIFICACIÓN
--------------------	-----------------------	---	---------------------------------------	---

<p>CCAHUAY CANALES, Victoria A.</p>	<p><b>COMPETENCIA:</b> 1, 2 (Desempeño docente 2.3 4, 5) <b>INDICADOR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora sesión de aprendizaje de alto nivel profesional.</li> <li>• Promueve situaciones de aprendizajes con el enfoque comunicativo textual.</li> <li>• Organiza los recursos para el aprendizaje de sus estudiantes oportunamente.</li> <li>• Elabora proyecto de aprendizaje contextualizado y pertinente.</li> </ul>	<p>Estrategias de expresión y comprensión oral. Manejo del enfoque comunicativo y textual y manejo de las Rutas de Aprendizajes Utilizar rutas de aprendizajes Manejo de instrumentos de evaluación Utilizar materiales educativos en el desarrollo de actividades de aprendizajes. Aplicar proyecto de aprendizaje adecuadamente para unitarias</p>	<p>Diseño de actividades de aprendizaje para expresión y comprensión oral. Con enfoque comunicativo textual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesión compartida.</li> <li>- Gestión del tiempo en el aula.</li> <li>- Selección de materiales educativos y organización en los sectores correspondientes.</li> <li>- Reflexiones y compromisos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registros de la visita anterior / Cuaderno de campo</li> </ul>
<p>QUILLCA HUAMANI, Lino</p>	<p><b>COMPETENCIA:</b> 1, 2 y <b>DESEMPEÑO:</b> 2,3 4, 5, <b>INDICADOR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora proyecto de aprendizaje contextualizado y pertinente.</li> <li>• Selecciona y organiza los recursos para el aprendizaje de sus estudiantes.</li> </ul>	<p>Estrategias de Producción de textos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>ORGANIZACIÓN DEL AULA:</b> Con enfoque EIB, pedagógico y funcional.</li> <li>• Organización de los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo en la elaboración del proyecto de aprendizaje.</li> <li>- Observación participante en el aula. - Selección de materiales educativos.</li> <li>- Aplicar adecuadamente los instrumentos de evaluación oportunamente.</li> <li>- Reflexiones y compromisos.</li> </ul>	<p>Registros de la visita anterior / Cuaderno de campo.</p>
<p>NEYRA HUAMANI,</p>	<p><b>COMPETENCIA:</b> 2 y 3 <b>DESEMPEÑO:</b> 1,3 4, 6 <b>INDICADOR:</b></p>	<p><b>MATERIALES EDUCATIVOS:</b> Selección y organización. <b>ORGANIZACIÓN DEL AULA:</b> Con</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de las fases del proyecto</li> <li>- Observación participante en el aula.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuaderno de campo</li> <li>- Registro de las actividades desarrolladas</li> </ul>

<p>Herminia Martha</p>	<p>Elabora sesión de aprendizaje contextualizado para multigrado.          Selecciona y organiza los recursos para el aprendizaje de sus estudiantes.          Gestión de tiempo en I.E y aula.          Fortalecer cambio de actitud para alcanzar el liderazgo pedagógico y autoestima, propiciando un trato horizontal hacia los estudiantes.</p>	<p>enfoque EIB, pedagógico y funcional.          .Aplicar evaluación diferenciada para cada grado          Manejo adecuado de las rutas de aprendizaje</p>	<p>. Sesión compartida.          Aplicar adecuadamente los instrumentos de evaluación.          Estrategias de gestión de tiempo en I.E y aula</p>	
<p>ROMERO HUALLPA, Dominga</p>	<p><b>COMPETENCIA:</b> 1 y 2 (Desempeño docente) 2, 3,4,5,10 <b>INDICADOR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora proyecto de aprendizaje contextualizado y pertinente.</li> <li>• <b>Maneja estrategias</b> para identificar las características individuales de sus estudiantes.</li> <li>• Diseña sesiones de aprendizajes coherentes para alcanzar logros esperados aplicando las rutas.</li> </ul>	<p>Estrategias de expresión y comprensión oral          Estrategias de Producción de textos          Teorías psicopedagógicas y el desarrollo humano.          Elaboración y aplicación de instrumentos de evaluación pertinente.</p>	<p>Diseño de actividades de aprendizaje para expresión y comprensión oral, con enfoque comunicativo textual.          Elaboración de sesión de aprendizaje en equipo          Análisis de la lectura de desarrollo humano.          Desarrollo de una sesión de aprendizaje compartida.          Asesoramiento individualizado.          Manejo adecuado de las rutas de aprendizaje, mapa de progreso y marco curricular.          Reflexión          Compromisos.</p>	<p>- Cuaderno de campo          Registro de las actividades desarrolladas</p>

<p>BARRAZA ROJAS, Ceverino T.</p>	<p><b>COMPETENCIA:</b> 1 y 2 (Desempeño docente)1,2,4,5,10 <b>INDICADOR:</b> <input type="checkbox"/> Elabora proyecto de aprendizaje</p>	<p>Programación Curricular: Estrategias de Producción de textos Estrategias de expresión y comprensión oral. <input type="checkbox"/> MATERIALES EDUCATIVOS: Selección y organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de actividades de aprendizaje para expresión y comprensión oral. Con enfoque comunicativo textual.</li> <li>- Desarrollo de sesiones compartidas</li> <li>- Pasos para resolver problemas</li> </ul>	<p>- Cuaderno de campo Registro de las actividades desarrolladas</p>
	<p>contextualizado y pertinente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maneja estrategias de enfoque comunicativo textual enfoque</li> <li>• Reconoce y analiza pertinentemente los aprendizajes fundamentales.</li> <li>• Elabora sesión de aprendizaje para multigrados</li> <li>• Fortalecer cambio de actitud para alcanzar el liderazgo pedagógico y autoestima, propiciando un trato horizontal hacia los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ORGANIZACIÓN DEL AULA: Con enfoque EIB, pedagógico y funcional.</li> <li>• Marco curricular sobre aprendizajes fundamentales. Estrategias sobre procesos pedagógicos. Elaboración de sesión de aprendizajes para multigrados. Análisis de mapa de progreso</li> </ul>	<p>matemáticos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de las rutas de aprendizaje con asesoramiento personalizado y lectura</li> <li>- Elaboración de instrumentos de evaluación</li> <li>- Identificar los niveles de logros de acuerdo al mapa de progreso.</li> <li>- Reflexión Compromisos.</li> </ul>	

<p>CCAHUAY CANALES, Victoria A</p>	<p><b>COMPETENCIA:</b> 1 y 2 : (Desempeño docente)1,2,3,4 y 10</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>INDICADOR:</b></li> <li>• Elabora sesión de aprendizaje diferenciada contextualizado y pertinente.</li> <li>• Organiza la ambientación de aula en forma adecuada para la diversidad.</li> <li>• Elaboran proyectos de aprendizaje utilizando las rutas de aprendizaje para promover aprendizajes.</li> </ul>	<p><b>PROGRAMACION CURRICULAR:</b> Estrategias de resolución de problemas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de sesión de aprendizaje para un docente.</li> <li>• <b>MATERIALES EDUCATIVOS:</b> Selección y organización.</li> <li>• <b>ORGANIZACIÓN DEL AULA:</b> Con enfoque EIB, pedagógico y funcional. Ambientación de aula. Elaboración de sesión de aprendizajes para multigrados. Elaboración de instrumentos de evaluación conforme con el mapa de progreso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño de actividades de aprendizaje para expresión y comprensión oral. Con enfoque comunicativo textual. Observación y acompañamiento en aula(sesión de aprendizaje)</li> <li>- Orientación sobre los enfoques pedagógicos en el desarrollo de áreas básicas</li> <li>- Análisis de las Rutas de aprendizaje.</li> <li>- Reflexión</li> <li>- Compromisos.</li> </ul>	<p>- Cuaderno de campo Registro de las actividades desarrolladas</p>
<p>OSCCO CAUTI, America C.</p>	<p><b>COMPETENCIA:</b> 1, 2 <b>DESEMPEÑO:</b> 4, 8 y 10 <b>INDICADOR:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Selecciona y organiza los recursos para el aprendizaje de sus</li> </ul>	<p><b>PROGRAMACION CURRICULAR:</b> Estrategias de expresión y comprensión oral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>MATERIALES EDUCATIVOS:</b> Selección y organización.</li> <li>• <b>ORGANIZACIÓN DEL AULA:</b> Con</li> </ul>	<p>Diseño de actividades de aprendizaje para expresión y comprensión oral. Con enfoque comunicativo textual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación participante en el aula.</li> <li>- Sesión compartida.</li> <li>- Selección de materiales educativos y</li> </ul>	<p>Registros de la visita anterior / Cuaderno de campo.</p>
	<p>estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ Fortalecer cambio de actitud para alcanzar el liderazgo pedagógico y autoestima, propiciando trato horizontal hacia los estudiantes.</li> </ul>	<p>enfoque EIB, pedagógico y funcional. Elaboración de instrumentos de evaluación conforme con el mapa de progreso</p>	<p>organización en los sectores correspondientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiones y compromisos.</li> </ul>	

<p>FLORES SALAZAR, Mario</p>	<p>COMPETENCIA: 1, 2 y 3 DESEMPEÑO: 1, 2, 3,4, 8 y 10 INDICADOR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elabora sesiones de aprendizaje contextualizado para aulas multigrado.</li> <li>• Selecciona y organiza los recursos para el aprendizaje de sus estudiantes.</li> <li>• Fortalecer cambio de actitud para alcanzar el liderazgo pedagógico y autoestima, propiciando trato horizontal hacia los estudiantes.</li> </ul>	<p>PROGRAMACION CURRICULAR: Estrategias de expresión y comprensión oral Resolución de problemas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MATERIALES EDUCATIVOS: Selección y organización.</li> <li>• ORGANIZACIÓN DEL AULA: Con enfoque EIB, pedagógico y funcional.</li> </ul> <p>Elaboración de instrumentos de evaluación conforme con el mapa de progreso</p>	<p>Diseño de actividades de aprendizaje para expresión y comprensión oral. con enfoque comunicativo textual y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación participante en el aula. - Sesión demostrativa.</li> <li>- Estrategias para ayudar estudiantes con dificultades en el aprendizaje.</li> <li>- Selección de materiales educativos y organización en los sectores correspondientes.</li> <li>- Reflexiones y compromisos.</li> </ul>	<p>Registros de la visita anterior / Cuaderno de campo.</p>
<p>PALACIOS ALTAMIRANO, Romaldina</p>	<p>COMPETENCIA: 1, 2 DESEMPEÑO: 4, 8 y 16 INDICADOR:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Elabora sesiones de aprendizaje contextualizado para aulas unidocentes. Fortalecer cambio de actitud para alcanzar el liderazgo pedagógico y autoestima, propiciando trato horizontal hacia los estudiantes.</li> </ul>	<p>PROGRAMACION CURRICULAR: Estrategias de expresión y comprensión oral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MATERIALES EDUCATIVOS: Selección y organización.</li> <li>• ORGANIZACIÓN DEL AULA: Con enfoque EIB, pedagógico y funcional.</li> </ul> <p>Elaboración de instrumentos de evaluación conforme con el mapa de progreso</p>	<p>Diseño de actividades de aprendizaje para expresión y comprensión oral, con enfoque comunicativo textual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación participante en el aula. - Sesión compartida.</li> <li>- Estrategias para ayudar estudiantes con dificultades en el aprendizaje.</li> <li>- Selección de materiales educativos y organización en los sectores correspondientes.</li> <li>- Reflexiones y compromisos.</li> </ul>	<p>Registros de la visita anterior / Cuaderno de campo.</p>

**V. RECURSOS:**

- 8.1. Potencial Humanos: Docentes acompañados.
- 8.2. Materiales: separatas.
- 8.3. Financiamiento:

**VI. EVALUACIÓN:**

- 9.1. De las acciones programadas y ejecutadas.
- 9.2. De las acciones programadas no ejecutadas.
- 9.3. De las acciones no programadas ejecutada.



## UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE LUCANAS- PUQUIO

Programa de Educación Logros de Aprendizaje  
“PELA2015 ”

PLAN DEMICRO TALLER EN EL MARCO DEL PELA  
MES DE MAYO

TEMA: ESTRATEGIAS PARA FORTALECER CAMBIO DE ACTITUDES PROMOCIONANDO  
DOCENTE LIDER TRANSFORMADOR DESDE LAS AULAS  
PROF. JORGE LOBO POMA

### Nueva docencia para cambiar la educación

Marco de Buen Desempeño  
Docente y Desarrollo  
Profesional



Dirección General de Desarrollo Docente



*“La Educación es tarea de todos y está en nuestras manos”*  
*“Cambiemos la educación, cambiemos todos”*

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Dirección Regional de Educación : Ayacucho  
 1.2. Unidad de Gestión Educativa Local : Lucanas Puquio.  
 1.3. Director UGEL : Julio Andrés GUTIERREZ VALLE.  
 1.4. Director AGP : Saturnino Amadeo ESCAJADILLO ROJAS  
 1.5. Acompañante Pedagógico : Jorge LOBO POMA  
 1.6. Duración : 3:00 horas.  
 1.7. Instituciones Educativas. : I.E.P.N° 24001 Chaviña  
 1.8. N° de docentes : 08

**1.2.- TOTAL DE I.E.E. Y DOCENTES ATENDIDOS:**

Nº	Nº I.E.E.	LUGAR	DOCENTE PARTICIPANTE	GRADO	CARGO
01	24027	Chancharo	BARRAZA ROJAS, Ceverino Teófilo	4º,5º	Director/Docente
02	24380	San José	NEYRA HUAMANI, Martha Herminia	1º,3º,4º,5º, 6º	Director/Docente
03	24425	Santa Rosa	CCAHUAY CANALES, Victoria A.	1º, 2º, 3º,4º	Director/Docente
04	24382	Ccasahuasi	ROMERO HUALLPA, Dominga,	1º,4º, 6º	Director/Docente
05	24510	La Merced	QUILLCA HUAMANI, Lino Jesús	1º,2º, 3º,	Director/Docente
06	24394	Toma	OSCCO CAUTI, América Carmen	3º, 4º	Director/Docente
07			PALACIOS ALTAMIRANO, Romaldina Lidia	1º y 2º	Docente
08			FLORES SALAZAR, Mario	5º, 6º	Docente

**II.- JUSTIFICACIÓN:**

El presente Plan de Micro Taller se elaboró con el propósito de fortalecer cambio de actitudes de los docentes en sus relaciones interpersonales para alcanzar el liderazgo pedagógico en aula con trato horizontal asertiva empática entre ellos y los estudiantes, desarrollando las competencias de de desenvolverse éticamente y convivir respetándose a sí mismo y a los demás. En el área de personal social, el trabajo docente se presenta como una tarea compleja en tanto “desafía el profesionalismo de los profesores, motivándolos a ejercer un liderazgo que les permita guiar, motivar y movilizar a los demás participantes del proceso de enseñanza-aprendizaje, para promover efectivos y significativos aprendizajes en sus estudiantes para que alcancen su pleno desarrollo personal, en sana y justa convivencia con los demás en el Marco del Programa de Educación Logros de Aprendizaje en la Educación Básica Regular” (PELA 2015). En atención inmediata a las necesidades y demandas detectadas en la visita.

Por lo tanto se ha priorizado abordar diferentes estrategias pedagógicas para mejorar el liderazgo pedagógico con el único propósito de alcanzar mejores logros en los estudiantes de EBR., en las instituciones educativas N° 24027 -Chancharo, N° 24482 - Ccasahuasi, N° 24425 - Santa Rosa, N° 24510 - La Merced, N° 24394 - Toma y 24380 - San José.

**III.- PROBLEMÁTICA PRIORIZADA EN EL MES:**

PROBLEMA ESPECÍFICO	CAUSAS PRINCIPALES	ACTIVIDADES PRIORIZADAS
Estrategia con dificultades en comunicación en compresión y producción oral	Docentes que no tiene en cuenta de una planificación en compresión y producción oral	Planificar estrategias de compresión y producción oral, en función con las rutas de aprendizaje.
Estrategias inadecuadas sin secuencias lógicas en su planificación desconocimiento	Tiene dificultad manejo de las rutas del fascículo. Poca o nada aplicación de las estrategias metodológicas en compresión y producción oral.	Fijar los principales componentes que se debe tener en cuenta en la planificación de las sesiones de aprendizaje compresión y producción oral Promover estrategias metodológicas en compresión y producción oral

## **ACTIVIDAD SIGNIFICATIVA: habilidades estratégico de comunicacion asertiva**

### **IV. OBJETIVOS:**

#### **4.1. GENERAL:**

- Promover el desarrollo de las competencias del Buen desempeño docente en el Marco de mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes en **la expresión y comprensión oral**, como también mejorar sus prácticas pedagógicas y estrategias metodológicas desde la planificación y/o programación curricular, a través de experiencias innovadoras de los aprendizajes y/o proyectos de aprendizaje.

#### **4.2. ESPECÍFICO:**

- Fortalecer las competencias docentes desde las orientaciones del Buen Desempeño docente y protocolo PELA 2015.
- Fortalecer las capacidades pedagógicas habilidades y estrategias comunicación asertiva, medios y materiales didácticos para el desarrollo de comunicación asertiva empática.
- Didáctica: estrategias, ejercicios y recursos para la planificación, ejecución y evaluación de la practica de comunicación asertiva.

### **V. ORGANIZACIÓN:**

Para la organización del presente micro taller se tuvo en cuenta las demandas de los docentes acompañados y la necesidad de empoderarse en el manejo del fascículo del MED.

#### **5.1. SEDE:**

- ❖ Institución Educativa N° 24001 de Chaviña.

#### **5.2. FECHA DE EJECUCIÓN:**

Puquio, 22 de mayo de 2015.

#### **5.3. DURACIÓN:**

- 3 horas.

### **VI.- PISTAS DEL MICRO TALLER.**

<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	Se espera que, al finalizar el micro taller, los participantes logren, empoderarse de las estrategias metodológicas de personal social para el manejo asertivo empatica en las relaciones interpersonales para alcanzar liderazgo pedagogico transformacional desde las aulas de acuerdo al Marco de Buen Desempeño Docente.
<b>METODOLOGÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es un taller vivencial y participativo a través del diálogo Analizamos las rutas de aprendizaje de personal social y el manual del MBDD. Desarrollar Charlas con apoyo audiovisual y participación critica reflexiva sobre los videos.</li><li>- Generé el análisis y profundización del tema.</li><li>- Propicié el debate para llegar a la ideas fuerzas..</li></ul>
<b>PRODUCTOS</b>	Promover las competencias del Buen desempeño docente efectivos y significativos aprendizajes en sus estudiantes para que alcancen su pleno desarrollo personal, en sana y justa convivencia con los demás actuando de manera asertiva y empactica en su desarrollo emocional durante las relaciones interpersonales .

<b>INSUMOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Tarjetas meta plan de colores</li> <li>❖ Plumones</li> <li>❖ Papelotes</li> <li>❖ Cinta masking</li> <li>❖ PPT y un proyector multimedia</li> <li>❖ Videos ❖ Textos</li> <li>❖ Fascículos de las rutas de aprendizaje personal social.</li> </ul>
<b>DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES FORMATIVAS</b>	
<b>PRESENTACIÓN DEL MICRO TALLER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda de la tarde: los temas que se van a abordar:</li> <li>• Transferencia: a través de la exposición de docente reconocemos los procesos cognitivos de las habilidades de comprensión y expresión oral y luego respondemos ¿Qué actividades o estrategias se pueden emplear en cada proceso cognitivo?</li> <li>• Los participantes reflexionan <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Lo que he aprendido, cuando y cómo demuestro mis actitudes en las relaciones interpersonales para generar confianza y autoestima en los estudiantes en el marco de la convivencia democrática durante el desarrollo de laborales y personales?</li> <li>- ¿Qué dificultades encuentran en el manejo de las estrategias metodológicas de comprensión y expresión oral?, (Revisión de los fascículos.)</li> </ul> </li> </ul>
<b>ESTRATEGIAS DE TRABAJO</b>	
<b>TIEMPO</b>	

<b>CAPACIDAD</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>CONOCIMIENTOS</b>	<b>PRODUCTO</b>
Mejora su vocación y desempeño como docente a través del desarrollo de habilidades socioemocionales.	Elabora su proyecto asertivo empático de desarrollo personal a partir de la identificación de sus fortalezas y debilidades personales y profesionales para mejorar su desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Posiciones Productor de Vida.</li> <li>✓ Influencia de la vida humana.</li> <li>✓ Percepción: Nuevo rol del docente líder transformacional desde la aula.</li> </ul>	<p>Cuaderno de campo con reflexiones personales y compromiso sobre su rol como docente.</p> <p>Ejecución de estrategia del Proyecto asertivo, empático para el Desarrollo Personal. □</p> <p>□□ actividades de vivenciación reflexiva para el trato asertivo en aula</p>

## II. DESARROLLO DE LA SESIÓN:

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>
Registro de participantes.	El facilitador da la bienvenida a los participantes y registra la asistencia. Invita a uno de los DOCENTES para evaluar el cumplimiento de los acuerdos y las normas de convivencia.	Lista de asistencia	2 min.
<b>posición de Seguridad</b> <b>ACTITUDES QUE SE FORTALECEN:</b> Confianza en sí mismo Confianza en los demás Compromiso	<p><b>EJERCICIO/MOVIMIENTO</b></p> <p>El facilitador solicita a los participantes que se pongan de pie con los pies juntos, los brazos sueltos, cierren los ojos para tomar conciencia de la sensación corporal y emocional (20 segundos). Luego, el facilitador con voz suave indica que separen las piernas hasta la altura de los hombros (20 segundos). Después lentamente abrirán los ojos</p> <p><b>REFLEXIÓN:</b></p>	Registro de las vivencias Vivencias	3 min.

<p>Autonomía Capacidad de escucha Agudiza su sentido de la percepción</p>	<p>El facilitador invita al grupo a sentarse (de preferencia en el piso), luego solicita a los participantes, que voluntariamente compartan sus experiencias corporales y emocionales.</p> <p><b>PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN:</b></p> <p>¿Qué sintieron en la primera posición? (Piernas juntas). ¿Qué sintieron en la segunda posición? (Piernas separadas). ¿Hubo alguna variación entre las sensaciones y emociones? ¿Cómo nos ayudaría la segunda posición en situaciones de la vida cotidiana?</p> <p>La reflexión personal-grupal, lo registran en el cuaderno de campo y elaboran los numerales 4 y 5 de su Proyecto de Desarrollo Personal</p> <p><b>FUNDAMENTACIÓN:</b></p> <p>El facilitador realiza la presentación dialogada del PPT 03 (Opcional) “Espacios de Influencia Humana” permitiendo que cada participante explore y marque en forma corporal estos espacios.</p>	<p>Cuaderno de campo</p> <p>PPT 03</p> <p>Visualizando mi Desarrollo Personal y Profesional</p> <p>Posición de Seguridad</p>	<p>15 min.</p> <p>10 min.</p>
	<p><b>APLICACIÓN:</b></p> <p>El facilitador indica a los participantes que se reúnan en PAREJAS donde intercambian opiniones sobre cómo se podría incorporar esta posición, en las distintas situaciones y actividades de la Institución Educativa, para fortalecer la seguridad de sus miembros. Desarrollan la Visualizando mi nuevo rol como docente. Las propuestas de cada PAREJA se presentan utilizando la técnica de museo y quedan pegadas en las paredes para la plenaria final del día.</p>	<p>Papelotes Plumones Maskintape</p>	<p>10 min.</p>
<p><b>Auto-abrazo</b> <b>ACTITUDES QUE SE FORTALECEN:</b> Afectividad Confianza en sí mismo Compromiso Asertividad consigo mismo Autonomía Autorespeto Seguridad personal. Bienestar interior.</p>	<p><b>EJERCICIO/MOVIMIENTO</b></p> <p>El facilitador invita a los participantes a auto abrazarse. Luego corrige y explica las características principales de este movimiento: un brazo pasa por debajo y el otro lo rodea por encima, hasta donde los brazos lleguen. Se les sugiere cerrar los ojos haciendo hincapié en que se abrazan a sí mismos, con la cabeza suelta y ligeramente inclinada “Mis brazos me contienen, me cierro sobre mí, siento el poder de mi propia energía”.</p> <p>Al finalizar el facilitador solicita abrir lentamente los ojos, soltar los brazos, mientras pregunta por las sensaciones y emociones experimentadas. REFLEXIÓN:</p> <p>El facilitador invita a los participantes a reunirse con su ESPEJO para intercambiar experiencias y opiniones en función a:</p> <p><b>PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN</b></p> <p>¿Qué sintieron al auto-abrazarse? ¿Cuántas veces por día se auto abrazan?</p> <p>Las reflexiones se registran en el cuaderno de campo, los participantes en forma individual elaboran su proyecto</p> <p><b>FUNDAMENTACIÓN:</b></p> <p>El facilitador presenta el PPT 04: La Comunicación No Verbal, y explica cómo ello repercute en la vida personal y profesional del directivo, del docente y comunidad educativa.</p> <p><b>APLICACIÓN:</b></p> <p>El facilitador indica a los participantes que se reúnan en sus GRUPO donde intercambian opiniones sobre cómo se podría incorporar este ejercicio (auto abrazo), en las distintas situaciones y actividades de la institución educativa, para</p>	<p>Vivencias S2.</p> <p>PPT 04</p> <p>Visualizando mi Nuevo rol como Docente- Autoabrazo</p>	<p>10 min.</p> <p>15 min.</p> <p>10 min</p>

	<p>fortalecer la seguridad de sus miembros. Desarrollan: visualizando mi nuevo rol como docente.</p> <p>Las propuestas de cada PAREJA se presentan utilizando la técnica de museo y quedan pegadas en las paredes para la plenaria final del día.</p>	Papelotes y cartulinas.	15 min.
<p>Abrazo de Dos ACTITUDES QUE SE</p>	<p><b>EJERCICIO/MOVIMIENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El facilitador explica que el abrazo es la expresión <b>FORTALECEN Empatía</b> Control del estrés Respeto Confianza en sí mismo Confianza en los otros Ser auténtico Asertividad Bienestar interior Solidaridad de respeto, confianza e integración más poderosa del lenguaje no verbal.</li> <li>- Cuando abrazo o me abrazan las personas ingresan en mi espacio de intimidad. Normalmente cada uno ingresa con temores e inseguridades, rigidizando su cuerpo y alejando ciertas zonas del contacto con el otro.</li> <li>- El entrenarnos en abrazar de persona a persona, nos permite ver a los otros desde otra óptica, sin género, razas, ni credos. Un abrazo de corazón a corazón provoca estados de armonización y trascendencia, que logran disolver rencillas, rencores, discrepancias y sentir por primera vez al otro como si fuera yo mismo.</li> <li>- El facilitador invoca a participar con mucho compromiso y respeto en esta vivencia. Se recomienda respirar profundamente.</li> <li>- La vivencia propone un primer abrazo de 10 segundos (el facilitador es quien dirige y marca los tiempos). Transcurrido este tiempo, se separan, quedan tomados de ambas manos y se miran a los ojos.</li> <li>- El segundo abrazo será de 30 segundos, vuelven a separarse, verse a los ojos y quedar tomados de ambas manos.</li> <li>- El último abrazo será de 60 segundos.</li> <li>- El facilitador propicia un espacio para compartir sus experiencias voluntariamente.</li> </ul> <p><b>REFLEXIÓN:</b> El facilitador invita a todos los participantes a sentarse (de preferencia en el piso) y plantea las siguientes preguntas: <b>PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN:</b> ¿Cómo me sentí al inicio y al final de la experiencia? ¿Qué sensaciones y emociones me embargan con un abrazo? ¿Cómo puedo fortalecer a mi familia con este ejercicio. Las reflexiones personales y/o grupales, se registran en el cuaderno de campo.</p>	Cuaderno de campo	15 min.
<p><b>Ronda Creativa y de Cambios</b> ACTITUDES QUE SE FORTALECEN Liderazgo Autonomía Creativi</p>	<p><b>EJERCICIO/MOVIMIENTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El facilitador solicita a los EQUIPOS que formen rondas. • En cada EQUIPO, uno de ellos espontáneamente propone y explora el liderazgo y la capacidad de realizar algún movimiento libre, proponiéndolo al grupo, el EQUIPO realiza el movimiento. A los 4 ó 5 segundos otro participante cambia el movimiento, luego otro participante propondrá otro movimiento y así sucesivamente con mucha creatividad y expresión corporal (sin turnos).</li> <li>• Todos los integrantes, en el momento que</li> </ul>	Vivencias  Ficha de lectura 02: Creatividad	

<p>dad Respeto Confianza en sí mismo Capacidad de Imitar Solidaridad Adaptabilidad</p>	<p>cada uno decida, podrán cambiar de EQUIPO, adaptándose al movimiento de ellos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los participantes exploran la capacidad de adaptarse a los cambios, ingresar a otros ritmos, ser flexibles, mantenerse integrados y unidos a pesar de los cambios.</li> <li>Las rondas no se pueden desintegrar, aunque se queden con un integrante, quien seguirá en su espacio danzando hasta que nuevos integrantes lleguen y se reintegren.</li> </ul> <p><b>REFLEXIÓN:</b> El facilitador invita a los participantes a reunirse con su ESPEJO para dialogar en torno a las siguientes preguntas:</p> <p>PREGUNTAS PARA LA REFLEXIÓN ¿Qué ideas creativas se me han ocurrido para la estrategia de mi proyecto? Redactan e intercambian ideas y aportes con su ESPEJO</p> <p><b>FUNDAMENTACIÓN:</b> El facilitador entrega la lectura 02: actitud asertivo, empática– crea tu vida. Los participantes leen individualmente, proponen un nombre creativo a su proyecto, numeral <b>APLICACIÓN:</b> El facilitador indica a los participantes que se reúnan en sus EQUIPOS, donde intercambian opiniones sobre cómo se podría incorporar este movimiento en las distintas situaciones y actividades de la I E, para fortalecer la capacidad de propuesta de sus miembros. Desarrollan: Visualizando mi nuevo rol como docente transformador. Las propuestas de cada EQUIPO se presentan utilizando la técnica de museo y quedan pegadas en las paredes para la plenaria final del día.</p>	<p>Crea tu Vida</p> <p>Formato del proyecto</p> <p>Ficha 05: Visualizando mi nuevo rol como docente Ronda Creativa y de Cambios Papelotes Plumones Maskinta</p>	<p>10 min.</p> <p>10 min.</p>
<p><b>PLENARIA</b></p>	<p>El facilitador, indica a los participantes que se reúnan en el grupo total, para establecer las conclusiones del día, haciendo uso de la MATRIZ DE CONCRECIÓN DE LOS APRENDIZAJES DEL SEGUNDO TALLER, analizan los movimientos, relacionándolos con los compromisos de gestión escolar y estableciendo propuestas de actividades para el desarrollo de las competencias priorizadas de pela. El facilitador solicita a los participantes que escriban sus testimonios personales y aprendizajes en sus tarjetas.</p>	<p>Matriz de concreción de los aprendizajes Plumones Papelotes Maskintape</p>	<p>30 min.</p>
<p><b>CIERRE Ronda de comunicación</b></p>	<p><b>EJERCICIO/MOVIMIENTO</b> El facilitador indica a la PAREJA que se tomen de la mano, formando una ronda, indicar que la intención del movimiento es integrarlos, compartir sensaciones, explorar las miradas, verse por primera vez.</p>	<p>Música: La Vida es un carnaval.</p>	<p>10 min.</p>
<p><b>DESPEDIDA</b></p>	<p>El facilitador, les sugiere a las personas, tomadas de la mano y en círculo, que pulsen hacia adelante y hacia atrás, dejándose llevar por el ritmo de la música. Al terminar la música el facilitador pide a los Participantes que se lleven la mayor cantidad de abrazos</p>	<p>Ficha de lista de cotejo</p>	
<p><b>EVALUACIÓN</b></p>	<p>(todos con todos). Aplicación de LISTA de cotejo</p>		

## **X.- RECURSOS:**

- 10.1 .Humanos:** Director de Área de Gestión Pedagógica, Especialista de Educación Primaria, Directores, Docentes, Padres de Familia, niños y niñas de las Instituciones Educativas focalizados.
- 10.2. Materiales:** Rutas de Aprendizajes, herramientas de gestión, Unidades Didácticas, sesiones de aprendizaje, materiales impresos, equipo multimedia, libros del MED, de acompañamiento mensual, separatas, cuaderno de campo, fichas de observación, rutas de aprendizaje – DCN, mapa de progresos, aprendizajes fundamentales, Compromisos, sesiones de aprendizaje.

Puquio, 30 de abril del 2015

.....

## **PERSONAL SOCIAL**

### **Micro taller para fortalecer su cambio actitud de los docentes**

#### **Lectura reflexiva “Conociéndome”**

Todas las personas, Como seres únicas e irrepetibles tenemos la posibilidad de elegir cómo queremos vivir la vida, nuestra vida. En algún momento de nuestra existencia hacemos un alto en el camino y nos autoevaluamos con respecto a lo que hemos hecho, si ha sido o no satisfactorio y si esto fue lo que elegimos ser. Todo lo que realizamos a diario, la forma en que nos vemos a nosotros mismos, las metas que nos fijamos, los motivos que tenemos, las actitudes que asumimos, están en función de lo que queremos ser en este mundo.

La vida debemos asumirla con responsabilidad, entendiendo a ésta como las posibilidades que tengo para responder a los retos que busco o se me presentan, comprometiéndome con mis acciones y decisiones.

“Conociéndome” es la sesión que hemos preparado para que reflexionen sobre su quehacer personal, su propia vida y para darse un espacio y un tiempo para ustedes mismos. Los temas que integran esta sesión son: la autoestima, la motivación como un elemento clave de la sensibilización y la influencia de las actitudes productivas en nuestra vida.

La presentación de los temas por separado, responde únicamente a cuestiones didácticas y con el propósito de invitar a la reflexión individual para cada aspecto. La integración de estos tres aspectos está inmersa en lo más profundo de nuestro ser, razón por la cual a veces tendremos la impresión que estamos hablando de ellos al mismo tiempo.

“Si no eres capaz de ver a los demás, tampoco puedes verte a ti mismo. Por qué los demás, los que te rodean, la vida y los compromisos que te tocan, son los límites que te hacen ser quien eres” Rosa Montero El corazón del Tártaro

## Lectura reflexiva con docentes acompañados

### Perú: país del bullying, país de Paco Yunque

En el Perú el bullying existe desde el virreinato. Ha sido un estado abusador de los cholos e indios por generaciones (Paco Yunque). Esto se ha agravado por la falta de los contrapesos sociales y legales, de autoridades que contengan la carga hostil hacia los débiles y explotados capaces de procesar a los abusivos (con una policía y poder judicial y explotados capaces de procesar a los abusivos (con una policía y al servicio de los poderosos y un Congreso que legisla para las minorías aristocráticas y adineradas). Los peces gordos usualmente se salen con la suya.

No se puede pretender que por arte de magia se extinga esa historia del bullying de ricos contra pobres, extranjeros contra peruanos, explotadores de recursos naturales contra nativos, autoridades contra débiles y pobres, servicios públicos contra usuarios pobres y enfermos, empresas de agua luz, teléfono contra usuarios individuales, acosadores contra mujeres, gobiernos contra lisiados de las FFAA y PNP, y muchos contra los negros, cholos, nativos, homosexuales.

¿Por qué nos sorprende que haya bullying en los colegios peruanos si esa es la manera natural de relacionarse entre peruanos dependiendo de su nivel de poder y riqueza? Por si fuera poco la estructura de la escuela peruana que hace competir a unos contra otros, rankearlos, premiar al más rápido o destacado y desaprobando al débil, convertir a unos en titulares y a otros en suplentes desde edades tempranas, etc. apunta a premiar al fuerte y golpear o excluir al débil. Eso lo sienten y entienden perfectamente los padres de alumnos que tienen alguna debilidad en su capacidad académica, personalidad o habilidades sociales. No puede desaparecer el bullying en una sociedad peruana en la que reina la discriminación y existe una relación jerárquica entre personas basada en sus condiciones étnicas o socioculturales.

Dicho todo eso ¿se puede hacer algo al respecto? Sí, siempre se puede hacer algo para mejorar el mundo. En cuanto a los colegios primero es bueno saber que la víctima golpeada en su autoestima sufre daños psicológicos. Puede convertirse por un lado en una piñata de agresiones sin capacidad de reaccionar, una típica “mosca muerta”, lo cual puede derivar hacia tendencias autodestructivas (suicidas) o puede ocurrir lo contrario, convertirse en un hiper-agresor el día que se sienta suficientemente fuerte y le quiera hacer a sus victimarios lo que antes hicieron con él. Aquí los profesores y padres juegan un rol importante, ya sea como aliados implícitos de los agresores -si es que se mantienen resignados y silenciosos- o como agentes de la protesta, interviniendo para poner límites a estas agresiones.

Por el lado del victimador-agresor, es bueno saber que desarrolla un sentimiento de omnipotencia, que todo lo puede, sin límites a sus abusos, para quien los derechos de los demás no existen. Aquí los profesores y padres juegan roles importantes, ya sea como aliados permisivos y sobreprotectores del agresor, lo cual solamente lo alentará a seguir agrediendo y eventualmente algún día convertirse en un trasgresor adulto (delincuente), o al contrario, como contenedores del agresor, poniendo límites y sanciones que lo obliguen a revisar sus actitudes y aprender a ser respetuoso y a convivir en paz con los débiles y diferentes.

Finalmente están los observadores, los testigos de los abusos, sean profesores, padres o especialmente compañeros de clases. Las investigaciones enseñan que en

el 85% de los casos de bullying hay testigos pasivos presentes, y que en los casos en que algunos de los testigos intervienen en defensa de la víctima, se reducen en 50% estos casos de bullying. En otras palabras, se juega la alternativa entre formar ciudadanos pasivos e indiferentes o formar ciudadanos activos, comprometidos para ser activos en busca del cambio y la paz social.

Aquí los profesores y padres tienen un rol central. Ayuda mucho conversar con los hijos sobre los conflictos sociales en la escuela, hogar, calle, animándolos a actuar de modo autónomo y responsable. También les ayuda nutrir sus capacidades empáticas desde que son pequeños, respecto a todos los que los rodean, incluyendo a los que usualmente no son cercanos a ellos, como el chofer del bus, el vigilante, o un niño nuevo recién llegado a clase. Significa ayudar a los niños a considerar las perspectivas de aquellos con quienes tienen conflictos así como las de sus compañeros que son diferentes a ellos en sus costumbres, rasgos culturales u otras características personales, familiares o étnicas, procurando siempre balancear sus necesidades con las de los demás.

## **VIDEOS, AUDIOS, PPT, UTILIZADOS PARA DESARROLLAR LAS ACTIVIDADES PPT EL VIRUS DE LA ACTITUD**

### **Ficha de Lectura 02: Fortalecimiento de Desarrollo Personal**

“Que tu vida sea tu mensaje, Y tu mensaje inspire a tantos cómo sea posible”  
Mahatma Gandhi

La presente estructura, es una herramienta referencial para apoyar la construcción de un proyecto creativo de crecimiento personal, su principal finalidad es desarrollar la capacidad de estrategia y planificación desde las emociones, los instintos y los potenciales humanos. Según el Dr. Adrian Owen, la capacidad de planificar es una facultad humana por excelencia, a través de ella logramos prever, elaborar planes cognitivos, ver en el futuro (representación mental de lo que ocurrirá) y adaptar nuestro comportamiento actual según lo que creemos que serán las consecuencias de esta planificación, por ello, lo más significativo de la construcción y fortalecimiento creativo de crecimiento personal, no son sólo los resultados a futuro, sino la posibilidad de organizar todos nuestros potenciales, recursos y posibilidades del presente, es decir, es saber dónde estoy, dónde quiero estar y cómo llego desde aquí hasta allá y fundamentalmente cómo logro que ello ocurra.

La construcción del proyecto creativo de desarrollo personal, permite una reflexión sobre tu futuro personal y profesional, generándote ideas positivas de ti mismo, es así que, si crees y expresas que el futuro te deparará cosas buenas, el optimismo hace que se reduzca el estrés, confusión y la ansiedad, que ocasionan los sentimientos de frustración, pesimismo, mediocridad y fracaso. En segundo lugar, tiene que ver con nuestros logros, se ha demostrado que el Optimismo (actitud, posicionamiento e imperativo moral), puede conducir a un mayor rendimiento académico, deportivo, político, etc., la razón es que, si piensas que te va a ir bien, te vas a esforzar más.

El proceso de construcción del proyecto creativo de crecimiento personal abarca

varias sesiones, en él se intenta descubrir lo que es realmente importante: cuál es nuestra idea de bienestar y felicidad, qué necesitamos fortalecer, cuánto nos aplicamos a una tarea, los recursos de los que disponemos, ello, nos ayuda a darnos cuenta que la vida es una elección, que todos podemos imaginarnos un mundo mejor, y que podemos intentar mejorarlo a través de pequeñas acciones que conforman ese viaje hacia adelante, en vez de sólo estar quejándonos de todo lo que nos rodea.

Los grandes sueños y los grandes cambios, se logran a través de los pequeños cambios en nuestro comportamiento cotidiano, ellos muestran mucho sobre nosotros, en este sentido, tenemos que fortalecer nuestra autoestima y autoconfianza, a partir de pequeñas experiencias exitosas de cambios en nuestros hábitos, actitudes y experiencias cotidianas

## CUESTIONARIO APLICADO A LOS DOCENTES

Estimado profesor (a):

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase, seleccionando el número (del 1 al 5). Marca con un aspa el número:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

### AUTOCONCIENCIA

ITEMS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. Puedo nombrar mis sentimientos.					
2. He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos.					
3. Sé cuándo estoy alterado.					
4. Cuando estoy triste, sé por qué.					
5. Me juzgo a mí mismo por la manera como creo que los demás me ven.					
6. Gozo de mi vida emocional.					
7. Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.					

8. A veces quisiera ser otra persona.					
9. Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.					
10. Acepto mis sentimientos como propios.					
11. Soy capaz de escuchar.					
12. Demuestro empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades de mis estudiantes.					
13. Consigo la confianza de los estudiantes para lograr los objetivos previstos en el área.					

### Questionario aplicado a los docentes:

¿A usted que le dice el concepto de Actitud?, Para mí actitud es la manera de actuar frentes a las persona para guiar a otras en beneficio de una meta común.

¿Qué rol tiene el líder a nivel aula?, Es la persona que guía a un grupo de estudiantes, dando oportunidades, logrando una gran activación para generar el cambio desde las aulas.

¿Cree que el líder nace o se hace?, Yo pienso que ambas, nace con unas cualidades que le permiten desarrollarse y responder mejor el contexto. Pero a medida que la persona adquiere experiencia va respondiendo a las necesidades que le impone el medio.

¿Un líder tiene cualidades específicas? Si, el líder tiene capacidades de comunicación, de carisma, asertividad, trato horizontal.

¿El liderazgo es sinónimo de poder? , Si por que el liderazgo sin poder no hay, este es el que mueve a las personas. Hago énfasis en el poder democrático intercultural. ¿Que conoce usted acerca del liderazgo transformacional? , Como su palabra lo indica es transformar "transformar" a la gente y a las organizaciones. Cambiar sus mentes ampliar su visión y sus posibilidades, ayudarlos a que el comportamiento sea asertivo, carismático con sus creencias y motivar a realizar cambios permanentes.

¿Cómo considera la gestión desde la mirada del liderazgo transformacional en el aula? Los líderes transformacionales en el ámbito educativo desde las aulas deben gestionar las funciones y tareas, como una condición para que el liderazgo sea efectivo, al demostrar su competencia e interés personal, profesional que consiste movilizar los aprendizajes.

¿En qué campo de la gestión se necesita más el liderazgo transformacional en

institución? , Opino que todos necesitan de liderazgo de acuerdo a sus propias necesidades, un liderazgo que empodere a todos los integrantes del equipo, un liderazgo que transforme, a que ofrece el liderazgo transformacional.

Muchas gracias por su colaboración y aportes.

**LISTA DE COTEJO APLICADOS A LOS ESTUDIANTES:**

RELACIONES INTERPERSONALES EN AULA DEL DOCENTE HACIA LOS ESTUDIANTES		
NOMBRES Y APELLIDOS:	VALORACION	
ITEMS	SI	NO
01-En el desarrollo de la clase tu profesor/profesora, te grita.		
02-En el desarrollo de la clase tu profesor/profesora, te pega.		
03-Cuando no puedes leer, escribir tu profesor/profesora se molesta.		
04-Tu profesor, profesora, te enseña con mucho cariño y paciencia.		
05-En la institución educativa, te ponen apodos tus profesores y/o compañeros.		
06- Te gusta la clase que desarrollas con tus compañeros y profesor.		
07-Te sientes contento cuando tus compañeros que te hablan en quechua.		
08 Te sientes mal y con miedo, cuando no cumples con tu tarea.		
09. cuando tus compañeros te molesta en la clase y en el recreo, le pegas, le gritas		

**DESARROLLANDO MICROTALLER**



## PARTICIPACION CON LA COMUNIDAD

**SESIÓN DE APRENDIZAJE**

1. - ÁREA : Personal Social.  
 2. - FECHA : 21 - 05 - 2015  
 3. - ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE : **Resalta su autoestima, e identidad**  
 4. - COMPETENCIA : **Afirma su identidad**  
 5. - CAPACIDAD :  
 Se valora a sí mismo  
 6. - INDICADORES DE LOGRO :  
 Describe sus características físicas, cualidades, fortalezas, habilidades y preferencias en función al conocimiento de sí mismo, que lo hacen único y valioso.  
 7. - MOMENTOS PEDAGÓGICOS (ESTRATEGIAS) :  
 - MOMENTOS COGNITIVOS

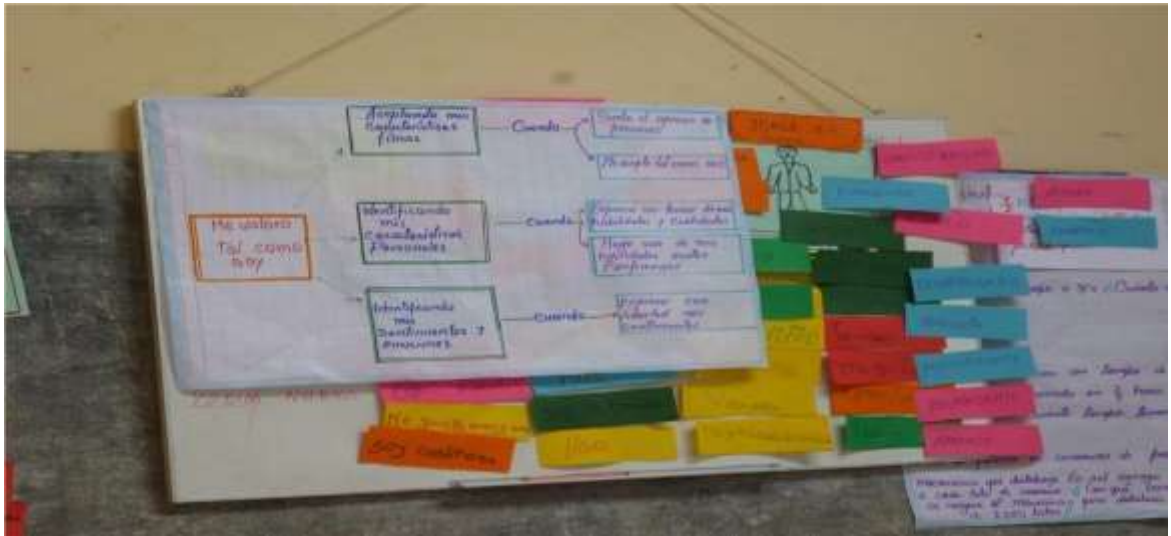
MOMENTOS	MOMENTOS PEDAGÓGICOS	MOMENTOS COGNITIVOS (ESTRATEGIAS)
INICIO	- Motivación (recojo de saberes previos)	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se motivará a través de un anécdota, sobre un viaje a ciudad de Lima</li> <li>✓ En seguida se recogerán los saberes previos a través de interrogantes que surgen el momento como: ¿Qué paso cuando los amigos volvieron de Lima?</li> <li>✓ Los estudiantes en forma divertida responden y participan de la conversación</li> </ul>
PROCESO	- Conflicto cognitivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conocida ya la actividad, en seguida se crea el conflicto cognitivo a través de interrogantes: ¿Qué paso con los amigos que fueron a Lima?</li> <li>✓ Cada estudiante opina sobre el tema, mientras se van anotando las hipótesis de cada estudiante</li> <li>✓ El tema se plasmara con la ayuda de cada aporte de los niños</li> </ul>
	Construcción del nuevo aprendizaje	<p><b>VIVENCIA EXPERIENCIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Con la participación de todos los estudiantes y a partir de la actividad plasmada, se realizara una escenificación sobre una situación similar.</li> </ul>
	Aplicación (resolución de problemas)	<p><b>DIALOGA A PARTIR DE LA EXPERIENCIA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En seguida cada uno da sus apreciaciones sobre su participación</li> <li>✓ A través de un dialogo los estudiantes se dan cuenta de la pérdida de identidad</li> <li>✓ Cada uno de ellos hace una apreciación critica de ese actuar de las personas que cambian</li> </ul> <p><b>TRANSFIERE A OTRAS SITUACIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Conociendo la importancia de la identidad responde a tener autoestima cada estudiante realiza su propia biografía.</li> </ul>

### Desarrollo de sesion de aprendizaje de personal social

<b>CIERRE</b>	<p>Retroalimentación</p> <p>Meta cognición</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mediante interrogantes se realizara una realimentación sobre aspectos inconclusos para los niños y niñas</li> <li>✓ Para esto los estudiantes realizan preguntas aprovechando para realizar un repaso general.</li> <li>✓ Culmina la sesión con interrogantes acerca de la actividad y la creación de problemas de acuerdo a su vivencia</li> <li>✓ También se realizaran interrogantes a los estudiantes sobre la actividad</li> </ul>
---------------	--	--

**MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACION:**  
 • Escalas de actitudes

**MECANISMOS RECURSOS Y MATERIALES:**  
 • Material escrito, recursos humanos, digitales



PARTICIPACION CON LA COMUNIDAD

[VIDEO 1](#)

[VIDEO 2](#)

[VIDEO 3](#)

## VIDEO 4

### **Taller No.4**

Momento de aplicación y ambientación para el taller

**Personal social en acción:** 15 minutos Se organizan los asistentes en grupos de tres, el organizador propone el juego haciendo uso de los números 1, 2 y 3, se manifiestan las acciones que se deben realizar con cada número, al mismo tiempo que cada asistente se va presentando a los compañeros de grupo. Quien dirige la actividad cambia repentinamente las acciones y de grupo de acuerdo a la motivación de los participantes.

#### **Momento de acercamiento y distensión. Objetivo del taller:**

Lograr mayor acercamiento entre los compañeros que hacen parte del equipo de trabajo y demostrar que mientras más nos mostremos con nuestros sentimientos y no con ideas, encontraremos mayor afinidad con los demás.

#### **Tiempo para el desarrollo del taller: 90 Minutos**

Dirigido a: docentes acompañados que hacen parte del Equipo Docentes de Toma Dinámica de Integración: "Juego de Tarjetas"

Objetivos de la dinámica: Facilitar la integración de los participantes y desarrollar calor humano para fortalecer la unión en el grupo. Reforzar el proceso de interacción humana a través del ejercicio de la "ventana de Johari y apertura" como proceso de feed-back.

Tiempo requerido para la dinámica: 40 Minutos, distribuidos de la siguiente manera: 10 minutos para describir el ejercicio, 10 minutos para elaborar la acción que se pretende y 20 minutos para socialización general. Lugar: Salón amplio que facilite la institución.

Materiales: 1 tarjeta de cartulina, (20x10cm) para cada participante. 1 marcador para cada participante. 1 tarjeta preparada a modo de ejemplo.

Estructura de la dinámica: Distribución de los Materiales Explicación sobre la forma de llenar las tarjetas Ejecución de la lectura. Ejercicio de integración y asociación de nombres. Socialización.

Desarrollo: Primera Etapa: A cada participante se le entrega una tarjeta, un marcador y una pinza. El coordinador de la dinámica solicita a todos que coloquen su nombre o su sobrenombre, en forma vertical, en el margen izquierdo de la tarjeta.

Se indica que busquen para 3 letras del nombre, 3 adjetivos positivos que reflejen una cualidad positiva personal y las escriban en la tarjeta a continuación de la letra elegida (ver ejemplo). Luego se les pide que se la coloquen en un lugar visible, en la ropa. Ejemplo:

Ejemplo:

A  
N  
Genial  
Emprendedor  
Leal

Después de esto, se les invita a desplazarse por el salón para leer los nombres y cualidades de los demás participantes. Pueden hacerse comentarios entre los asistentes y circular libremente. Luego de unos minutos se les pide formar un círculo

para iniciar el ejercicio de memorización y reconocimiento.

Segunda etapa: Cada persona se presenta (primero con su nombre y luego con uno de los adjetivos escritos.) El ejercicio consiste en que cada participante debe comenzar a decir de memoria el nombre y el adjetivo de los que hablaron anteriormente y luego el suyo. Los participantes pueden, leer las tarjetas, y decir hasta dos nombres, ya que el objetivo principal de la dinámica no es que se aprendan los nombres puesto que es probable, que la mayoría sean conocidos por los participantes.

El tallerista puede producir variantes para amenizar, como que cada uno debe recordar uno o dos, al azar - o que cada uno tenga que recordar a aquel que tenga el mismo color de ropa - etc.

Socialización Brevemente se propone la participación en forma espontánea de los participantes sobre. ¿Cómo se sintieron cuando realizaron este ejercicio? ¿Considera importante este reconocimiento dentro del grupo? ¿Le gustaría que le reconocieran más cualidades? ¿Por qué es importante reconocer cualidades positivas en los demás y en nosotros mismos?

**Tema Central del Taller: Fortalecimiento de las relaciones interpersonales Resaltando fortalezas.**

Tiempo: 50 minutos.

Materiales Una hoja con el diseño del cuadrante y lápices negros se realiza por parejas que se distribuyen de acuerdo a su amistad o predilecciones.

Desarrollo de la actividad: “Ventana de Johari”

El facilitador explica en forma muy amena en que consiste la actividad y cuál es el fin de la misma y enseguida reparte el material atendiendo a las necesidades de cada participante Este ejercicio sirve para reconocer las fortalezas y aspectos positivos de los compañeros de trabajo lo cual lleva a mejorar las relaciones interpersonales en el grupo y así mismo facilita el trabajo. La ventana de Johari fue creada por Joseph Luft y Harry Ingham, es considerada una herramienta cognitiva muy apropiada para ilustrar los procesos de interacción humana, se utiliza en grupos de trabajo como una forma de heurística que pretende ilustrar el proceso humano de feed-back, dar y recibir, ilustra el proceso de comunicación y analiza la dinámica de las relaciones interpersonales.

El modelo puede ser presentado como una ventana de comunicación a través de la cual se dan o se reciben informaciones sobre uno mismo y sobre los demás en este caso siempre en forma positiva.

<b>1. Área libre</b> - Conocido por el “yo” - Conocido por los demás	<b>2. Área ciega</b> - No conocido por el “yo” - Conocido por los demás
--	---

<p><b>3. Área oculta o privada</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocido por el “yo”</li> <li>- No conocido por los demás</li> </ul>	<p><b>4. Área desconocida -</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No conocido por el “yo”</li> <li>- No conocido por los demás</li> </ul>
--	--

Socialización: Se realizará en forma libre y espontánea, el participante que quiera exponer sus puntos de vista lo podrá hacer muy tranquilamente.

El organizador expone algunas ideas desde su propio punto de vista haciendo énfasis en la importancia de unas relaciones interpersonales sanas y satisfactorias como elemento fundamental para el trabajo en equipo y reconocer el valor de la retroalimentación constante en el proceso de comunicación.

Intenciones del tallerista Lo que la “Ventana de Johari” trata de explicar es *la tolerancia mutua*, las diferencias en las distintas áreas de nuestra persona y en nuestro quehacer, con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, a través del conocimiento de uno mismo y de los demás.

*El valor de escuchar.* En el proceso de recibir “feedback”, lo verdaderamente importante es ser un buen oyente: La naturaleza nos ha dado dos oídos, dos ojos y una lengua”, decía Zenón, filósofo de la antigua Grecia, “para que podamos oír y ver, más que hablar”. Y un filósofo chino hace la siguiente observación: “El buen oyente cosecha, mientras que el que habla siembra”. Sea como sea, hasta hace muy poco tiempo se prestaba escasa atención a la capacidad de escucha.

*Reconocimiento y valor individual.* Un renombrado psicólogo dijo que se debería mirar a cada persona como si ésta llevara colgado del cuello un cartel en el que se dijera: “Quiero sentirme importante”. Evidentemente, todos queremos sentirnos importantes. A nadie le gusta ser tratado como si careciera de valor y todos queremos, que dicha importancia sea reconocida. La experiencia misma enseña que, si las personas son tratadas así, se sienten felices y procuran hacer y producir más, quien se sabe escuchado se siente gratificado.

Aprendizajes: a) Con el ejercicio de la Ventana de Johary se quiere descubrir y mostrar todas las cualidades y fortalezas conocidas y desconocidas que cada uno de los integrantes posee con el deseo que se conviertan en herramientas para solidificar más el grupo.

b) Demostrar la importancia de saber escuchar como elemento fundamental en las relaciones interpersonales, escuchar a los demás con atención es reconocer la importancia del compañero. c) Finalmente, el reconocimiento del otro no sólo como compañero de trabajo, sino como persona, es fundamental, el valor que le doy a los demás como valor y reconocimiento requiero yo como persona.

### **Cuestionario aplicado a los docentes**

¿A usted que le dice el concepto de líder?, Para mí un líder es una persona que tiene las capacidades para guiar a otras en beneficio de una meta común.

¿Qué rol tiene el líder a nivel aula?, Es la persona que guía un grupo humano creando oportunidades, logrando una gran activación para generar el cambio.

¿Cree que el líder nace o se hace?, Yo pienso que ambas, nace con unas cualidades que le permiten desarrollarse y responder mejor el contexto. Pero a medida que la persona adquiere experiencia va respondiendo a las necesidades que le impone el medio. ¿Un líder tiene cualidades específicas? Si, el líder tiene capacidades de comunicación, de carisma, asertividad.

Muchas gracias por su colaboración y aportes.