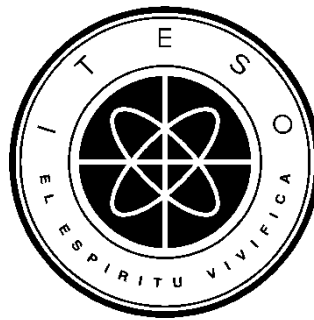


INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS DE NIVEL SUPERIOR SEGUN ACUERDO SECRETARIAL 15018
PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976.

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MAESTRÍA EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



“INNOVACIÓN DEL PROGRAMA DE DISCIPLINA A TRAVÉS DEL TRABAJO COLABORATIVO”

REPORTE DE INTERVENCIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

PRESENTA:

GABRIELA CARRANZA AVIÑA

TUTOR:

MTRA. ROSARIO L. GONZÁLEZ HURTADO

TLAQUEPAQUE, JALISCO AGOSTO 2015

DEDICATORIA:

A mi esposo Alejandro, por su amor y por su apoyo en este desafío. Y a mis maravillosos hijos, Alejandro y Pia, quienes son el motor que me impulsa a transmitir el sentido de educar en la dignidad y el respeto.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a todos los maestros que, a lo largo de este proceso, me acompañaron con su dedicación. Especialmente a la maestra María Guadalupe Orozco, quien siempre procuró predicar con el ejemplo la calidad educativa, y a mi tutora de Tesis, la maestra Rosario Leticia González, quien se mostró siempre disponible.

Agradezco al Colegio Interamericano y a sus gestores que me inspiraron a contribuir de una manera más eficaz, para la mejora de la calidad educativa de la institución.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN	2
1.1 Acercamiento histórico	3
1.2 La Congregación de los Legionarios de Cristo y su relación con la educación	4
1.3 Colegio Interamericano. Misión, visión y lema	4
1.4 Misión	4
1.5 Contexto histórico del Colegio Interamericano	5
1.6 Características del Modelo educativo	6
1.7 La filosofía del sistema educativo: “Enseñar, educar, formar”	7
1.8 Descripción del área de intervención	8
1.9 Aproximación empírica al problema	9
1.10 Percepción de la necesidad	10
1.11 Factibilidad	11
CAPÍTULO II: EL DIAGNÓSTICO	12
2.1 Objetivo del capítulo	12
2.2 Noción de diagnóstico	12
2.3 Evaluación diagnóstica y gestión	13
2.4 Instrumentos	14
2.5 Problemática	15
2.5.1 Principios de identidad	16
2.6 Enfoque metodológico	17
2.6.1 Árbol del problema	20
2.7 Diseño de diagnóstico	21
2.7.1 Sujetos implicados en el proceso	21
2.7.2 Fuentes de información	22
2.7.3 Selección y justificación de los instrumentos para diagnóstico	23
2.8 Diseño de instrumentos y aplicación	24
2.9 Sistematización y análisis de datos	25

2.9.1 Datos de la primera encuesta	28
2.9.2 Explicación de instrumento	28
2.9.3 Datos de la segunda encuesta	29
2.10 Análisis de resultados	30
2.11 Planteamiento del problema a intervenir	32
2.12 Hipótesis de acción	33

CAPÍTULO III. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN

34

3.1 Necesidad de la intervención desde la gestión educativa par la mejora	34
3.2 Conceptualización del problema	40
3.3 La calidad educativa y la prefectura de disciplina	41
3.4 El modelo educativo y la formación en valores.	47
3.5 Evaluación educativa	49
3.6 Trabajo colaborativo de gestión escolar	50
3.7 Disciplina positiva, disciplina con dignidad	51
3.8 Hipótesis de acción	52
3.9 Líneas de acción	53

CAPÍTULO IV. DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

54

4.1 Objetivo de la intervención y estrategia	54
4.2 Objetivo de la intervención	56
4.3 Líneas de acción, los productos y los indicadores	56
4.3 Matriz del Plan de acción	60
4.4 Metodología de la intervención	74
4.5. Fases del plan de acción	64
4.6 Hipótesis de acción	68

CAPÍTULO V. SEGUIMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

69

5.1 Procedimiento	70
-------------------	----

5.2 Seguimiento al plan de acción	70
5.3 Análisis de la mejora con base en los indicadores	77
5.4 Análisis del avance en el proceso de recuperación de las líneas de acción a través de los productos	82
5.5 Análisis de la hipótesis de acción	84
5.6 Análisis de la estrategia de intervención	87
5.7 Análisis del objetivo de intervención	87
REFLEXIONES, APRENDIZAJES Y PROSPECTIVA DEL PROYECTO	89
REFERENCIAS	95
ANEXOS	98

INTRODUCCIÓN

El colegio en el que se centra este proyecto de intervención se encuentra en un importante momento de transición en todos los ámbitos de la gestión directiva. Es pues, de suma trascendencia, que dicha intervención se haga de manera oportuna, desde un liderazgo transformacional, para que permita optimizar la relación entre sistemas, estructuras, estrategia, estilos, cultura, capacidades personales, colectivas e individuales.

La disciplina es la cara de presentación de una institución, aún más si se trata de una institución educativa. El presente proyecto de intervención pretende dar solución desde la gestión directiva a un problema que se identifica en el Colegio Interamericano Guadalajara, IFIMAC, y que atañe directamente a la gestión directiva del área de la prefectura de disciplina que involucra a todos los actores de la comunidad educativa, de aquí que el problema que se presenta, sea medular en el proceso de mejora de la institución.

El ámbito pedagógico curricular en un colegio es primordial para lograr que se cumplan los objetivos de enseñanza y formación de los alumnos; en el caso del presente proyecto, éste se encuentra principalmente presente en las líneas y sub-líneas de intervención presentadas. El trabajo de obtención de grado sigue un proceso dialógico en el que se busca llevar la teoría a una práctica concreta de mejora del colegio.

Un aspecto que se ha de considerar en este trabajo es: que el que presenta el proyecto de intervención, ha trabajado en la prefectura de disciplina del colegio al menos un año en cada una de las secciones: primaria, secundaria y bachillerato; por lo que se busca que el proyecto impacte favorablemente a la disciplina a nivel general, en cada sección de la institución.

En el capítulo primero del documento se presenta una contextualización del centro para que el lector pueda ubicarse dentro de la institución, situándose en el tiempo y el entorno cultural en el que se desarrolla la intervención.

En el capítulo segundo se presenta el diagnóstico de la problematización, en el cual aborda el diseño metodológico, describiendo el enfoque, los sujetos implicados en el proceso, las fuentes de información, la selección y justificación de los instrumentos para la investigación cualitativa y los procesos de aplicación que ayudarán a reconocer las características y variables de la situación problema.

En el capítulo tercero se pretende explicitar los planteamientos teóricos y conceptuales desde los que nos aproximamos a la situación problemática para comprenderla y explicar cómo se hará la intervención. Se revisarán las concepciones teóricas actuales en torno al tema de la disciplina del colegio y el nuevo enfoque de Disciplina con dignidad, que se propondrá como una estrategia medular para la intervención.

Se continúa analizando el diseño de intervención que se elaboró a partir del diagnóstico y la problemática planteada a lo largo del capítulo cuarto, y se integra por el objetivo de la intervención, las líneas de acción y sus propósitos, así como la metodología y el plan de acción.

Finalmente, en el capítulo quinto se hace un reporte del seguimiento y evaluación de la intervención a través de cinco niveles de reflexión dialógica. Y se refieren los aprendizajes obtenidos durante la maestría en Gestión directiva de instituciones educativa, las perspectivas y los logros el proyecto de intervención.

CAPÍTULO I: CONTEXTO DE INTERVENCIÓN

1.1 Acercamiento histórico

El Colegio con su nombre actual, no existe sino desde el año 2004 ya que anteriormente el colegio era llamado “Instituto Francisco I. Madero A.C” Popularmente conocido como “La Pancho” o IFIMAC; era un colegio de particulares, inspirado en el espíritu de la congregación de los salesianos.

Se trataba de espacios educativos: católicos, abiertos, sobre todo, a los más pobres y necesitados. Eficiente y cualificado. Inspirado en los valores del Evangelio. Portador del espíritu y pedagogía de Don Bosco. Con proyección social. Popular. En diálogo con la realidad multicultural y multirreligiosa del contexto actual. (Colegios Salesianos de Guadalajara, 2015)

Fiel a su identidad, el IFIMAC, era un colegio que recibía a todos los niños y jóvenes que quisieran estudiar, sin importar su condición económica o status social, es por este motivo, que la población estudiantil era muy numerosa, los grupos estaban llenos e incluso se ofrecía el turno vespertino, ante la imposibilidad de atender a todos por la mañana.

Se tenía un convenio para recibir a los hijos de presos, niños que ya habían estado en el tutelar, así como niños con alguna discapacidad. En el afán de acoger a todos, se perdían de vista algunas consideraciones importantes y se tenían algunas problemáticas como las siguientes:

Los grupos eran muy numerosos. Un ex maestro de esa institución cuenta que llegó a tener salones con 55 alumnos, las bancas de madera, rayadas y despostilladas, eran las mismas desde su fundación. Además a los maestros que trabajaban ahí, no necesariamente se les exigía la mejor preparación académica; bastaba con tener la “vocación de maestro, vocación de servicio... amor a la juventud”. (E1, 2013)

Mientras tanto; la congregación de los Legionarios de Cristo, en su afán por abarcar todos los campos de la sociedad con sus apostolados, comenzaron a poner su mirada en colegios como éste; orientados básicamente a la clase media, con algunos valores necesarios, con ciertas instalaciones, etc., ya que ellos no estaban atendiendo a este amplio sector de la sociedad.

Para entender el contexto actual del Colegio Interamericano, es necesario sentar algunos precedentes, pues a raíz de la adquisición del colegio, pasó a formar parte de una Red Internacional, con presencia en 17 países del mundo, con el lema “Semper Altius” (“Siempre más alto”).

1.2 La Congregación de los Legionarios de Cristo y su relación con la educación.

El 19 de junio de 1936 se inicia la fundación de los Legionarios de Cristo. En sus nueve años iniciales los legionarios habían nacido en tres países: México, España e Italia. La década de 1950 trajo consigo la primera obra apostólica: el Instituto Cumbres en la Ciudad de México; marcando el inicio de su labor en la educación de los niños y jóvenes.

En la década de 1960, mientras la Iglesia se “actualizaba” –como decía Juan XXIII– con la celebración de un gran Concilio universal, la Legión de Cristo abría dos noviciados: Irlanda y los Estados Unidos; varios colegios; la primera Universidad Anáhuac, a la cual está incorporado el colegio actualmente.

Así dio inicio la red de colegios que hoy, unidos por el lema [Semper Altius](#) (Siempre más Alto), está ya en 17 países e implementan el modelo de formación desarrollado por los [Legionarios de Cristo](#) y los miembros del Movimiento [Regnum Christi](#); el cual expresa la aspiración por alcanzar, cada día, el máximo desarrollo integral.

Estos colegios lograron posicionarse entre los mejores colegios de las clases sociales privilegiadas, y se unieron para colaborar con la Fundación Altius, la cual tiene el objetivo de procurar la transformación integral de la vida de las personas necesitadas a través de servicios de educación salud y desarrollo. (Legionarios de Cristo, 2013, sp)

1.3 Colegio IFIMAC. Misión visión y lema.

El colegio Interamericano es un sistema educativo basado en el programa de Formación Integral desarrollado por los Legionarios de Cristo.

Forma parte de una red de colegios y universidades en 32 ciudades en México y 18 países: Alemania, Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, El Salvador, España, Estados Unidos, Filipinas, Francia, Guatemala, Hungría, Irlanda, Italia, México, Suiza y Venezuela.

1.4 Misión:

Formar personas íntegras a partir de su entorno familiar, para que sean líderes de acción positiva e impulsores convencidos de la civilización de la justicia y el amor según los principios del humanismo cristiano. (Regnum Christi, 2012, s.p.)

La visión que inspira el Proyecto Educativo es: Mantenerse como “colegio católico de excelencia, al servicio de los padres en la educación de sus hijos, contribuyendo a su formación integral.” (Regnum Christi, 2012, s.p.)

El lema “SEMPER ALTIUS” significa en latín “siempre más alto”. Expresa la aspiración por alcanzar, cada día, el máximo desarrollo integral posible en los alumnos y miembros de la institución.

1.5 Contexto histórico del Colegio Interamericano

Cuando se realiza la compra, se dan muchas modificaciones: se elimina el turno vespertino, y se adaptan los nuevos horarios. Cambia el nombre de la escuela, aunque se siguen conservando las siglas IFIMAC, cambia el escudo y lema del colegio, los uniformes, la infraestructura, el mobiliario, se construye la capilla, etc. Se invirtió en una cancha de fut-bol rápido con pasto sintético, se pusieron más ventanas en los salones, se modernizó el área de cafetería, se invirtió en el primer salón con pizarra interactiva inteligente, etc.

Se entiende que la tendencia del colegio es para mejorar. No obstante, frente a la población ha sido difícil cambiar la imagen tan arraigada que ya tenía el colegio. Ha sido un proceso muy difícil y arduo de cambios estructurales y profundos. Se ha apostado sobre todo a la recomendación entre los padres de los alumnos, la promoción boca a boca, para promover el colegio sin gastar en propaganda y campañas publicitarias.

Hubieron cambios más profundos, por ejemplo: cambiaron los planes de estudio, ya que ahora se rige el colegio con los planes del ICIF (International Center of Integral Formation); se le exige a los maestros más y mejor preparación, pues entre las prioridades están las de elevar el nivel académico de los alumnos para formar líderes cristianos. Frente a esto, pocos maestros decidieron continuar, la rotación en la Institución ha sido numerosa y se ha seguido un proceso de selección del personal cuidadoso, con el objetivo de que el colegio sea bilingüe y tenga un nivel académico más elevado.

Sin embargo los cambios no han sido de la noche a la mañana, pues se recalca que el colegio sigue en un proceso de transición para llegar a ser lo que se tiene proyectado, en este periodo han cambiado además dos veces el director general del plantel, así como algunos puestos estratégicos de gestión.

1.6 Características del Modelo Educativo

El modelo educativo de los Colegios de los Legionarios de Cristo tiene las siguientes características:

“Formación integral

Abarca todas las facetas de la personalidad de los alumnos: humana, espiritual, intelectual y apostólica. Busca potenciar al máximo los dones que han recibido de Dios, principalmente se busca desarrollar su inteligencia, el uso adecuado de la razón y, sobre todo, la formación de la voluntad.

Atención personalizada

Brinda una educación persona a persona, contacto directo de los alumnos con los directores, con los coordinadores de formación, con los profesores y en general con los miembros del equipo educativo. Busca mantener los grupos con un número adecuado de estudiantes para poder atender las necesidades personales de cada alumno.

Formación en el liderazgo

Busca formar hombres y mujeres cristianos líderes, educados en la excelencia y en los más genuinos valores humanos y cristianos, amantes de su país, con sentido de Iglesia y con una profunda actitud de servicio a los más necesitados.

Tecnología

Debido a los constantes cambios y avances de la tecnología mantenerse a la vanguardia y ofrecer a los alumnos lo mejor para su desarrollo intelectual. Cuentan con un sitio en internet en el cual el alumno podrá pedir ayuda a los profesores de la web, consultar la libreta de tareas del colegio, expresar sus ideas en un foro, consultar la biblioteca y libros recomendados y mucho más, las 24 horas del día, los 365 días del año en: www.aula24horas.com

Deporte

Además de desarrollar la coordinación física también fomenta diferentes valores como la perseverancia, el trabajo en equipo, la voluntad, el deseo de ser mejor cada día, etc.”

(Disponible en www.regnumchristi.org)”

1.7 La filosofía del sistema educativo

La filosofía del sistema educativo busca tres objetivos esenciales: “Enseñar, educar, formar”

Enseñar: Ofrecer contenidos culturales y científicos que contribuyan a la capacitación personal del alumno para responder a las actuales demandas de la sociedad

Educar: Ayudar a los alumnos para que aprendan a pensar y razonar con rigor y a descubrir y admirar la belleza, cultivar la sensibilidad, la memoria, la imaginación y potencien la propia capacidad expresiva y comunicativa.

Formar: Lograr que el alumno sea un hombre para los demás, con un recio sentido ético, sensible ante las necesidades ajenas, especialmente las de los más desfavorecidos, abierto a los valores humanos y trascendentes.

Una formación para:

- Trascender académicamente
- Trascender en el prójimo
- Trascender fronteras
- Trascender en la vida

Dentro del colegio se ofrecen a los alumnos algunas oportunidades de formación extra curriculares: academias deportivas, academias culturales y de apostolado. A los maestros se les ofrecen también cursos y talleres adicionales para su formación profesional, espiritual y humana.

ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN

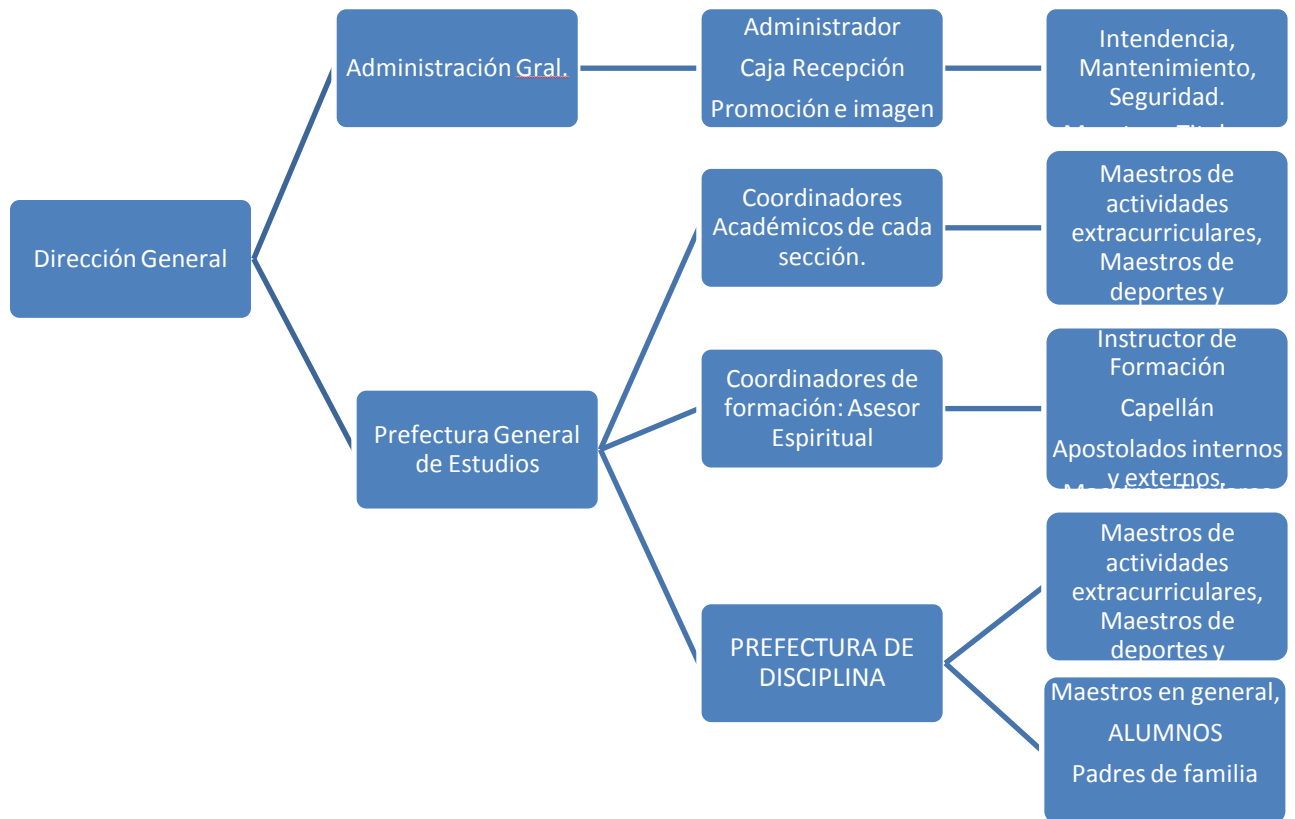


Gráfico 1. Organigrama de la institución

1.8 Descripción del área de intervención:

La Prefectura de Disciplina (PD) pertenece al equipo directivo del colegio, se encarga de la organización interna del colegio, la distribución de los grupos, los alumnos, el reglamento de disciplina, la logística para los eventos, simulacros de protección civil, etc. Además atiende a cada alumno para ayudarlo, trazando programas personales; debe atender a los docentes y darles orientaciones o recomendaciones y estrategias para el control de grupos y orientar a aquellos alumnos rezagados a causa de problemas disciplinares.

1.8.1 Relación de la prefectura con otros actores de la comunidad

Actualmente el puesto que se tiene, es el de “Prefecto de Disciplina” como tal, se forma parte del equipo directivo del colegio.

En este trabajo serán centrales las observaciones y la información que se pueda obtener principalmente de los siguientes actores de la escuela.

1.- Equipo directivo: Conformado por la Directora general (1), Prefecto General de Estudios (1), Coordinadores académicos de las distintas áreas (5) y prefectos de disciplina (4). Se resalta, que hay otros muchos miembros en la institución, quienes podrían aparecer en las observaciones y análisis, como los administrativos, control escolar o promoción e imagen, sin embargo, el trabajo busca abarcar el área en que se puede incidir desde el actual puesto y, por ende, con quienes se tiene mayor contacto en la relación laboral.

2.- Equipo docente: Especialmente de primaria, secundaria y preparatoria. Ya que el reglamento disciplinar es transversal, y se buscará que las mejoras que surjan del proyecto, contribuyan de manera positiva a mejorar estas secciones con la propuesta de nuevas estrategias e involucrando a los docentes, como corresponsables de la disciplina.

3.- Alumnos: Generalmente los alumnos son el centro del trabajo de la disciplina escolar, pero en esta ocasión, serán el fin ya que a ellos es a quienes finalmente se quiere formar positivamente, pero a través de todos los actores que contribuyen en su etapa formativa, como son los docentes y directivos de la institución.

1.9 Aproximación empírica a la problemática

La Prefectura de disciplina tiene claro su objetivo de brindar a los alumnos una atención personalizada, desde las primeras observaciones, se constata que en ese afán, se pierde en ocasiones la objetividad y eficacia en los asuntos

disciplinarios, ya que los diálogos a los alumnos ocupan una gran parte del tiempo de los prefectos, dejando de lado otros menesteres propios de su perfil de puesto.

Por otro lado, un porcentaje importante de maestros, quienes están dentro del aula de clase, suelen delegar toda la responsabilidad de la disciplina al prefecto de disciplina, en vez de tener un método de prevención de conductas indeseables en su clase, o de usar estrategias de control de grupo. Generalmente los asuntos disciplinarios que atienden los prefectos de disciplina surgen precisamente de los salones de clase, y no de los momentos de recreo o convivencia ¿Qué sugiere este hecho? Precisamente que es necesario hacer una revisión de lo que sucede dentro de las aulas, y atender a todos los docentes, principalmente a aquellos que enfrentan mayor indisciplina en su salón de clases.

Lo mismo que sucede con un equipo de bomberos que se dedica a apagar el fuego sin haber realizado un plan de prevención de incendios y protección civil, sucede con el prefecto que dedica gran parte de su tiempo a la atención a los alumnos indisciplinados, diálogos, acuerdos, citas con los padres de familia, además de otros quehaceres prácticos que no les corresponden en sus funciones, es decir que se dedica a ir apagando fuegos, sin embargo, las estrategias utilizadas hasta hoy, demuestran no haber sido del todo eficaces, ya que los problemas no disminuyen además que hay mucha reincidencia en la indisciplina de los alumnos. Por tanto, se desea encontrar la clave para que el trabajo de la disciplina en la escuela sea de prevención y estratégica, en vez de correctiva solamente.

1.10 Percepción de la necesidad

La disciplina en una institución es muchas veces la carta de presentación y un factor decisivo para la inscripción de nuevos alumnos o la deserción de otros. Por otro lado, se percibe que el trabajo del prefecto de disciplina es mucho, pero poco efectivo, precisamente porque no se ha centrado en hacer un análisis para encontrar la raíz de los problemas disciplinarios.

Además, hay cierto ambiente de cansancio y frustración en algunos profesores que no saben lidiar con los alumnos indisciplinados dentro del aula y han perdido autoridad frente a los alumnos, porque no tienen las herramientas para la toma de decisiones y porque no dedican el tiempo a los alumnos indisciplinados, al diálogo, a aplicar estrategias para dar mejor sus clases, etc.

Se piensa que mejorando la disciplina de la institución, mejorará el ambiente laboral de los docentes, las relaciones de los alumnos con sus maestros, la eficacia del trabajo de la prefectura de disciplina, etc.

Esta percepción la comparte, el área administrativa, ya que el índice de deserción trajo como consecuencia un déficit en la economía de la institución.

Desde la perspectiva de los padres de familia, esta necesidad es compartida, porque buscan la estabilidad para sus hijos, y un ambiente seguro dentro de la institución, las noticias que llegan a casa de indisciplina dentro del salón, no contribuyen a su tranquilidad, por otro lado, la irritabilidad de los maestros y la falta de autoridad de algunos, son temas de conversación de los alumnos que llegan a oídos de los padres de familia.

Finalmente, la promoción por recomendación boca a boca, es la más importante en el colegio, por lo que la disciplina dentro del colegio es una necesidad de primera instancia.

1.11 Factibilidad

Si bien la última decisión respecto a los programas y estrategias disciplinares la tiene la Dirección General del colegio, la responsabilidad de la disciplina sí se delega en los prefectos de disciplina y se les permite gestionar esta área, siempre y cuando, se fundamente en contribuir para el bien de la institución y de los alumnos.

La Directora del Centro, conoce de este proyecto y estará al pendiente de los avances y de la obtención de la información. Por otro lado, ella comparte también la percepción de la necesidad de mejorar los aspectos de la disciplina de la escuela, principalmente en las secciones de secundaria y bachillerato.

El equipo de prefectos de disciplina, aportará desde su experiencia, su perspectiva y sus ideas referentes a este tema, y se buscará involucrar a todos para que el producto final se cristalice en un buen proyecto para la institución en la que se llevará a cabo.

Como observador participante, se tiene la ventaja, de poder ahondar y conocer a fondo la problemática, a fin de proponer las soluciones o estrategias pertinentes contribuyendo así a la mejora educativa y a elevar el nivel de prestigio de la institución.

Es por ello que se espera que este trabajo contribuya directa y eficazmente a aportar las acciones y estrategia pertinentes, a fin de mejorar la visión que se tiene del colegio por parte de las familias, y el nivel de calidad educativa dentro de la institución.

CAPÍTULO II: EL DIAGNÓSTICO

2.1 Objetivo del capítulo

Este capítulo trata de encontrar el problema que se abordará en este proceso de tesis, a través de una serie de instrumentos que se seleccionarán según las intenciones del investigador, en aras de definir el planteamiento del problema y elaborar una hipótesis con sus posibles líneas de acción.

Para hacer este diagnóstico, se inicia por definir el término que, según Torres (2010) etimológicamente surge de (dia-gnosis) se refiere al conocimiento que permite discernir y distinguir. En ese caso el carácter diagnóstico de la evaluación admite analizar, distinguir y discernir entre lo que se es capaz de hacer para intervenir desde el puesto de la prefectura de disciplina y lo que no, delimitando así el problema.

2.2 Noción de diagnóstico

El diagnóstico como categoría pedagógica ha sido considerado como un proceso permanente, continuo, de construcción y valoración de la práctica educativa para la sensibilización y determinación de las necesidades educativas de los escolares, que están en la base de la creación y actualización de las potencialidades de un aprendizaje desarrollador. (Salellas, 2010)

Salellas (2010) habla de las siguientes etapas para hacer un diagnóstico: En primer lugar la caracterización, que implica la descripción del contexto individual, grupal e institucional; en segundo término está la determinación del pronóstico de desarrollo, que se realiza sobre la base de la caracterización y que implica proyectarse hacia el futuro cumpliendo una serie de acciones que les son indispensables para su elaboración como son: previsión y precisión de los

objetivos a alcanzar, determinación de las metas a alcanzar en correspondencia con el objetivo, fijación de plazos para el logro de las metas, previsión de los participantes, y previsión de las condiciones para la ejecución. Por último la etapa de la proyección de la estrategia de intervención formativa que debe lograr un equilibrio adecuado entre las potencialidades atendidas en la etapa anterior y las acciones formativas que se diseñen, tomando en cuenta el contexto y la proyección. De acuerdo con Santos Guerra (2001,9) la evaluación no es un proceso de naturaleza descendente que consiste en controlar y en exigir al evaluado sino que es un proceso de reflexión que nos exige a todos el compromiso con el conocimiento y con la mejora.

2.3 Evaluación diagnóstica y gestión

La finalidad del diagnóstico es aportar los elementos para la explicación de la realidad social de cara a la acción y transformación de las situaciones en las organizaciones educativas.

De aquí que el diagnóstico tenga algunas finalidades por sí mismo, Santos Guerra, se inclina hacia un modelo de evaluación y por un enfoque que se centra en el diálogo, la comprensión y en la mejora (Santos, 1993:9). Pero este enfoque y modelo evaluativo no son posibles si no se ejercen desde la gestión, ya que el gestor es quien tiene la capacidad y la toma de decisiones para poder realizar este importante diagnóstico antes de intervenir. Si no se hace un diagnóstico oportuno es probable que el gestor no realice sus funciones con eficacia, sino que exclusivamente se dedique a ir solucionando eventos o problemas que surgen sin llegar a la causa profunda.

El mismo autor en un estudio sobre la evaluación, dice que, dichas dimensiones se relacionan entre sí, ya que mientras se realiza el diálogo y porqué se realiza, se produce la comprensión. Cuando se produce la comprensión es más fácil y enriquecedor el diálogo. Según Santos, (2001) El diálogo fecundo es un

parte de la mejora del programa t debe darse conforme a los siguientes principios que describe oportunamente:

a. Principio de racionalidad: que nos preguntemos qué está pasando con las pretensiones, con las actuaciones, con las repercusiones. Resulta irracional pretender algo y no saber nunca si eso que se pretende se ha realmente alcanzado.

b. Principio de responsabilidad: Las cuestiones sobre la responsabilidad institucional se afrontan desde la evaluación porque ésta nos ofrece un diagnóstico de lo que sucede y nos abre pistas sobre la forma en que puede mejorarse.

c. Principio de colegialidad: “Los profesionales responsables de por sí son aquellos que evalúan lo que hacen con respecto a normas críticas generadas por ellos mismos, investigan los efectos relativos a la enseñanza que imparten y a los resultados, responden a los cambios de contexto y de clientela, experimentan, evalúan y desarrollan nuevos programas para resolver los problemas que descubren”. (Simons, 1995), en Santos Guerra (2001).

d. Principio de profesionalidad: uno de los caminos más eficaces para mejorar la práctica profesional, es el que se deriva del conocimiento que produce una reflexión sistemática y rigurosa sobre la práctica de los profesionales.

e. Principio de perfectibilidad: Las instituciones pueden (deben) mejorar.

Esa mejora tiene múltiples instancias. Depende de la voluntad, la inteligencia y el esfuerzo de los gestores. Del compromiso de los profesionales de la enseñanza.

Y también de los estudiantes, es decir: la evaluación no llama solamente al corazón y a la mente de cada persona sino que supone una interpelación a la dimensión organizativa y estructural de la institución. (Santos Guerra, 2001)

f. Principio de ejemplaridad: Si la institución emprende evaluaciones que le permitan afrontar las opiniones, reflexionar con rigor y empeñarse en la mejora, servirá a otras instituciones y a la sociedad en general de referencia y de compromiso. No hay forma más bella de autoridad que el ejemplo.

2.4 Instrumentos:

Para Alvarado (2009:18), los instrumentos de evaluación son un medio tangible y estructurado para recoger la información válida sobre competencias, capacidades, actitudes y comportamientos para generar aprendizajes.

Por tanto se deben buscar instrumentos: válidos, confiables, aplicables y de sensibilidad. Para ello, se deben seguir ciertos procesos que constituyen las unidades de recojo de información y de comunicación de resultados a los estudiantes y padres de familia. Además deben ser indicadores, que definan la capacidad, el conocimiento y el aprendizaje esperado para la evaluación

Si se quiere hacer un diagnóstico válido y confiable, se requiere que el evaluador que lo realiza tenga ciertas características importantes, como son la preocupación por los alumnos que requiere de flexibilidad, objetividad y autorreflexión; además de estar abierto al conocimiento, con empatía, organización y paciencia; y finalmente, la creatividad e innovación suponen la asertividad, el saber escuchar y la empatía. Alvarado (2009:32).

2.5 Problemática

El colegio interamericano fue adquirido e incorporado a la red Semper Altius en el año 2005. En el transcurso de estos años el colegio se ha ido adaptando a las exigencias del ICIF y a las exigencias de los padres de familia, que al conocer de la nueva relación con los demás colegios de la Red, cada vez son mayores. La imagen institucional se ha ido modificando poco a poco, pues fue un colegio de tradición muy famoso en la zona, conocido por la mayoría como “La Pancho”, una escuela con todos los niveles de educación básica y bachillerato, en la que eran admitidos sin todos los alumnos que quisieran entrar siempre y cuando manifestaran un deseo de superación, pues “la inclusión” era parte de su misión y visión.

Actualmente, el ingreso de los alumnos es más selectivo, así como la contratación del personal docente y del equipo de trabajo administrativo. A nivel curricular, se ha ido incorporando el bilingüismo, el trabajo de formación católica, la inclusión de las familias en el proyecto educativo del centro, etc.

Son pocas las personas resistentes a estos cambios, pero aún hay algunos dentro de la institución. La labor del equipo directivo, ha sido de vital importancia en estos años, para señalar las directrices y cuidar que se cumplan. Los maestros también han mostrado interés por conocer más el carisma y la metodología que propone la “pedagogía legionaria” que rige el *modus operandi* del colegio.

2.5.1 Principios de identidad

En el Colegio Interamericano, por ejemplo, se busca la formación integral de los miembros de la comunidad educativa dividiendo en las cuatro áreas que propone el ICIF el proceso formativo de los alumnos. Alrededor de estas áreas giran los objetivos, planes y programas de la institución.

El ICIF, es el organismo encargado de diseñar los planes y programas del Colegio Interamericano, así como de los colegios pertenecientes a la Red *Semper Altius*, entre otros. La misión del ICIF es diseñar e implementar los modelos educativos reconocidos por su innovación y excelencia, con asesorías basadas en la investigación, evaluaciones que aseguran la calidad, y que son promovidas internacionalmente. La visión del ICIF es ser el mejor desarrollador de modelos educativos de excelencia, inspirados y fieles en los principios de la Iglesia Católica y el carisma de caridad del Movimiento *Regnum Christi* y de la Legión de Cristo.

El método educativo de ICIF consiste en un enfoque integral y unificado de la educación. El objetivo es que los graduados sean alumnos maduros y

equilibrados, virtuosos y con capacidad de liderazgo. Las siguientes ocho características son los cimientos sobre los que se construye nuestro método educativo:

- ✓ La visión cristiana del hombre
- ✓ Excelencia académica
- ✓ Atención personal
- ✓ Desarrollo de habilidades de liderazgo
- ✓ Preparación
- ✓ Disciplina positiva
- ✓ Servicio Social
- ✓ La Participación de la familia.

El modelo de disciplina que se propone se basa en la disciplina positiva, término acuñado por Alfred Adler y Rudolph Dreikurs, entendiéndose por disciplina positiva la doctrina o la enseñanza que ayuda a entender la conducta inadecuada de los niños, promueve actitudes positivas hacia los niños y les enseña a tener buena conducta, responsabilidad y destrezas interpersonales por medio del uso de los principios de generosidad, estímulo y respeto mutuo.

2.6 Enfoque metodológico

¿Por qué hacer referencia del método educativo? Porque en miras a la mejora de la calidad educativa, desde el puesto de disciplina que tiene el investigador, se observa que en los cimientos se encuentra la “disciplina positiva”, la cual no es conocida por todos los maestros del colegio debido a diversos motivos y, por tanto, no es implementada a nivel de la docencia.

El enfoque desde el que se lleva a cabo la investigación es cualitativo-inductivo, y se realiza mediante un proceso de reflexión dialógico, en el que se busca conocer el problema, sus raíces, como se ejemplifica consecuentemente en el árbol del problema, para poder más adelante proponer posibles soluciones y líneas de acción a través de una estrategia realmente oportuna.

2.6.1 El árbol del problema

En el siguiente árbol de problemas se alcanzan a ver dos vertientes del problema en las causas o raíces. En primer lugar: que los maestros no reciben suficiente apoyo de los prefectos de disciplina, que éstos no les dan capacitación necesaria en la pedagogía legionaria, que algunos docentes no tienen trato humano y digno hacia los alumnos... la tarea de este trabajo será analizar a profundidad el por qué, para poder tener un diagnóstico más atinado y poder así llegar a una posible línea de intervención. En un segundo plano, se nota el desconocimiento de los prefectos de disciplina de sus funciones reales o la falta de cumplimiento de dichas funciones especialmente, en cuanto al trabajo con los docentes y, en un tercer plano, notaría una limitante presupuestal.

En una primera instancia, se consideró anotar el problema como una “falta de claridad en las funciones del Prefecto de disciplina en relación al personal docente”, ya que desde esta línea de investigación, y debido al puesto que tiene el investigador en la institución es un área en la que se puede tener alguna incidencia.

La importancia es relevante, ya que si el problema no se soluciona, no se estará cumpliendo ni siquiera con las bases de lo que se propone y se oferta como institución educativa, en función de la formación integral de los alumnos.

Dentro de la institución educativa, en su estructura formal, la Prefectura de disciplina forma parte del equipo directivo, y es la encargada de gestionar el orden, el cumplimiento de las reglas, la aplicación de los proyectos y estrategias para infundir la disciplina positiva a nivel general, iniciando en el salón de clases, con cada alumno y docente.

Esta disciplina positiva se entiende desde el “Respeto”, que debe existir a todos los niveles relacionales dentro de la institución, y muy particularmente a nivel de compañeros y a nivel docente-alumno. Según Nelsen, (1988) Implica ser firmes y amables a la vez, por lo que cualquier niño, desde un pequeño de tres

años hasta un adolescente rebelde, puede aprender cooperación creativa y auto-disciplina, sin pérdida de dignidad.

Respecto al enfoque metodológico, para continuar con la realización del diagnóstico de la institución, se procurará profundizar en un análisis reflexivo y dialógico, a través de los instrumentos seleccionados, a fin de obtener información de datos cualitativos que nos permitan hacer un diagnóstico objetivo y poder definir las estrategias de mejora.

Entendemos además la investigación cualitativa, como una metodología que intenta acercarse al conocimiento de la realidad social a través de la observación participante de los hechos o del estudio de los discursos. Su objetivo no es centrarse únicamente en el acto de conocer sino que el centro de interés se desplaza con esta metodología a las formas de intervenir (Peiró, 1996).

Se considera que esta línea cualitativa es la más conveniente en orden a contribuir al diagnóstico del problema, porque los datos que se espera encontrar, aporten la posibilidad de una intervención futura del investigador con el objeto de estudio.

(Lukas, Mújica, J.F., Karlos Santiago Etxebarría ,2004) Por las características que presenta el problema, es pertinente utilizar la metodología cualitativa para esta intervención, ya que nos permite realizar un diagnóstico confiable, con resultados a corto tiempo y porque nos permite explorar para identificar las características de lo que hacemos para favorecer o no la formación de valores fuera del espacio de asamblea en la sección de primaria de la institución.

2.6.1 Árbol del problema

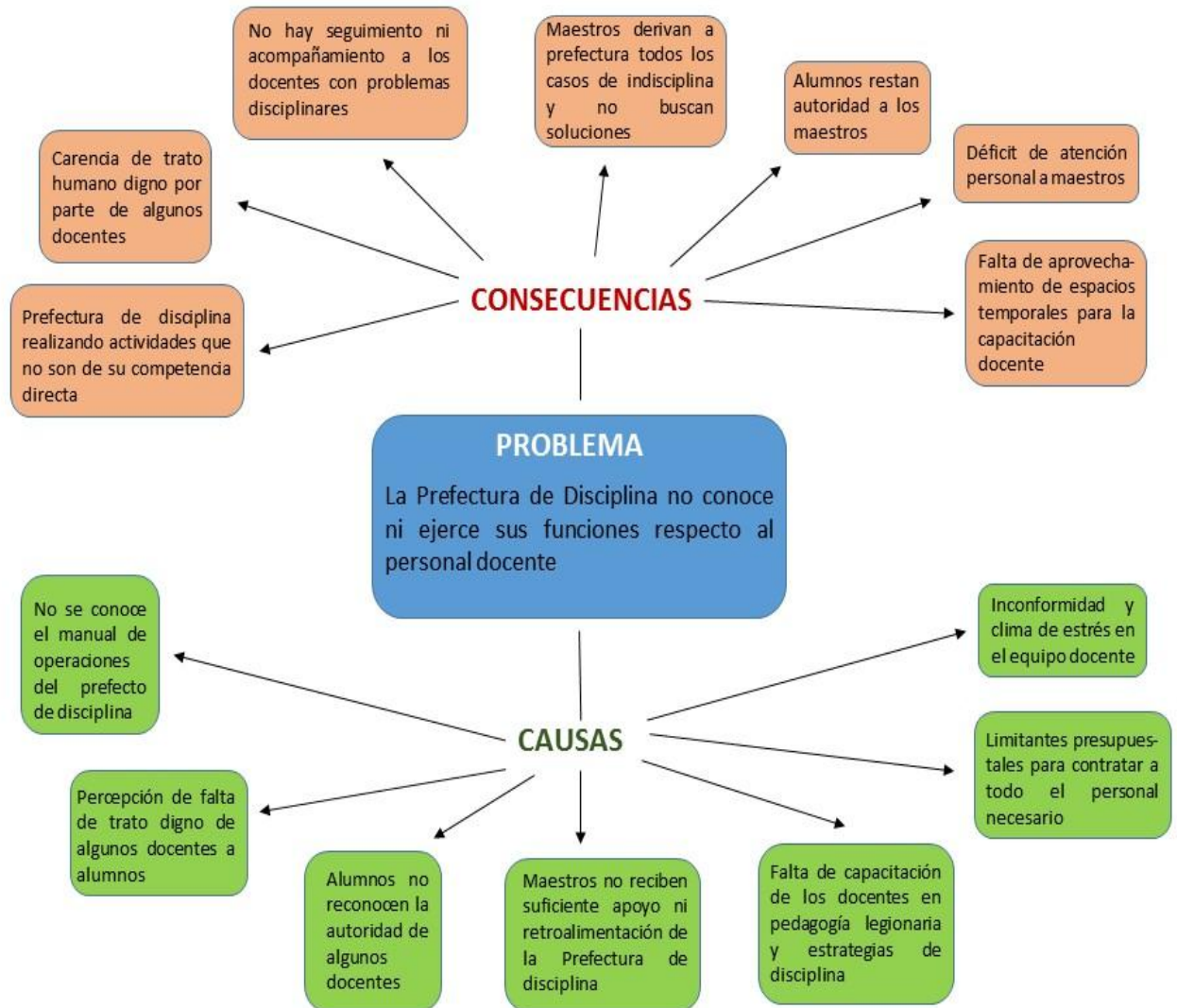


Gráfico 2. Árbol de problemas

2.7 Diseño del diagnóstico

El diseño metodológico marca la ruta de investigación a seguir, es una relación clara y concisa de cada una de las etapas del proceso, para garantizar que realmente se realice adecuadamente el proceso de recuperación de la información que se necesita para conocer a profundidad la problemática y ofrecer un diagnóstico objetivo.

Para indagar sobre esta problemática, en la primera etapa se partió de la información que brindó un primer análisis-árbol del problema presentado anteriormente, la segunda etapa consistió en la selección de los sujetos que participan directamente en el problema, como etapa siguiente se procedió a seleccionar aquellos instrumentos que parecieron más pertinentes y al diseño de los mismos, para aplicarlos en una cuarta etapa del proceso. Luego de la aplicación de dichos instrumentos, se procedió a la sistematización e interpretación de los datos obtenidos para poder, en una sexta etapa, realizar la acotación de resultados y definir la problemática real sobre la que se busca la intervención.

2.7.1 Sujetos implicados en el proceso

La problemática tiene mayor impacto en el ámbito pedagógico curricular y didáctico pues atañe directamente al trabajo de los docentes en relación a la formación de los alumnos, no solamente académica sino en su formación integral, y muy particularmente, en el área disciplinar. Por tanto los **docentes** son los principales sujetos implicados en este proceso, junto con los **prefectos de disciplina**, quienes son encargados de velar por la aplicación de la disciplina positiva dentro y fuera del aula. Por tanto éstos son los dos actores principales de la investigación.

En segunda instancia, se encuentra el resto del **equipo directivo**, coordinadores y dirección general, a quienes compete gestionar los medios por los cuales se aplican estos valores

institucionales, a través de quienes ejercen ese contacto directo con los alumnos, directamente beneficiados o perjudicados, por esta gestión. Elizondo (2002) afirma que la gestión en los centros escolares requiere de gran compromiso por parte del directivo, a quien le corresponde no solo dirigir coherentemente, también crear un ambiente de armonía y enfrentar retos oportuna y permanentemente.

Los **padres de familia** deben también considerarse en este proceso, pues si bien no colaboran directamente en la disciplina del colegio, son parte importante del proceso formativo de los alumnos y, por tanto, y debe considerárseles más e integrárseles a la comunidad educativa.

Los **alumnos** no forman parte directa de esta línea de investigación, sin embargo están presentes como receptores finales de los beneficios que puedan obtenerse, pues finalmente todo proceso de intervención e innovación busca la mejora educativa.

2.7.2 Fuentes de información

Carrizo define las fuentes de información como “los materiales o productos, originales o elaborados, que aportan noticias o testimonios a través de los cuales se accede al conocimiento, cualquiera que este sea” (Carrizo, 2000:38). Esta definición permite considerar como fuente de información cualquier objeto o situación que nos transmita algo que, tras su interpretación y elaboración, genera conocimiento.

Para este diagnóstico, se seleccionaron las siguientes fuentes de información: prefectos de disciplina de diversos colegios de la Red Semper Altius, con problemáticas y situaciones similares, docentes de las diversas secciones del colegio, principalmente de primaria y bachillerato, y directivos del colegio, quienes aportan, desde otro ángulo su visión del problema.

Por otro lado la observación participante, constituye una fuente de información importante al estar inmerso el investigador en el ambiente del problema.

Se considera que éstas son las fuentes de información más indicadas al estar implicadas directamente en el proceso y al compartir con el investigador el interés de mejora de la institución educativa en la que prestan sus servicios. Además de que conocen la realidad desde sus puestos de trabajos y tienen la disposición de colaborar activamente en la intervención que se considere oportuna para hacer más eficaz su labor.

2.7.3 Selección y justificación de los instrumentos para diagnóstico

Para llevar a cabo el diagnóstico se seleccionó en primer lugar la encuesta para obtener información de la prefectura de disciplina desde diversas perspectivas, pues participaron prefectos de otros centros educativos pertenecientes a la Red Semper Altius. Esperando la clarificación objetivación del problema.

En segundo lugar, las entrevistas, tanto a dirección escolar como a otros prefectos de disciplina y docentes, dirigiendo una conversación intencionada a la obtención de datos pertinentes, como señala Lukas y Santiago. (2004)

Por otro lado el aprovechamiento de los documentos institucionales como informes de prefectura, el manual de procedimientos, etc. Ya que, Según Martín, (2009) el análisis documental es una actividad sistemática y planificada que consiste en examinar documentos escritos para obtener información útil y necesaria para dar respuesta a los objetivos del diagnóstico, (Martín, 2009).

La observación, según Quintana (1996), es una técnica útil ya que permite contar con un registro estructurado de ciertos elementos básicos para comprender la realidad, algunas de estas acciones de observación pueden ser:

- ✓ Caracterizar las condiciones del entorno físico y social
- ✓ Describir las interacciones entre los actores
- ✓ Identificar las consecuencias de los diversos comportamientos observados

Para la aplicación de los diversos instrumentos se buscaron tiempos propicios, y se procuró aprovechar las oportunidades tal como se fueron presentando, por esto, se puede valorar la espontaneidad y sinceridad de los participantes, pues en su mayoría fueron situaciones ordinarias carentes de una predisposición por parte de los informantes.

2.8 Diseño de instrumentos y aplicación

Para la realización de la primera encuesta, se formularon preguntas generales sobre el conocimiento del manual del prefecto de disciplina y las actividades prioritarias en la práctica de los prefectos de disciplina para contrastar lo que se estipula en el manual de procedimientos con la realidad en la cotidianidad del puesto. (v. Anexo 1)

La segunda encuesta se aplicó a una sección de maestras representativa de una sección del colegio. Se buscó hacer una encuesta muy concreta con tres aspectos que se quería conocer:

- El conocimiento del docente de la pedagogía legionaria y de la disciplina positiva que se propone en nuestro modelo educativo.
- El apoyo y retroalimentación que tienen o no, de parte de la prefectura de disciplina

- La atención personal que se ha dado a cada una por parte de la prefectura de disciplina.(v. Anexo 2)

La entrevista con dirección surgió de una manera espontánea, sin embargo, se obtuvieron datos valiosos para la investigación, pues se hizo mención de los problemas vislumbrados en la primera parte de la investigación, y se otorgó una ampliada visión de la problemática.

La entrevista con prefectura de disciplina, se realizó a partir de una problemática concreta que surgió en el horario laboral. Se arrojaron datos interesantes sobre la percepción que tiene ese prefecto de algunas actitudes de los docentes que no van conforme a la disciplina positiva y a la intención formativa de la disciplina.

Una de las entrevistas a padres, se dio circunstancialmente debido a un problema disciplinar que afectó directamente a su hija. En ésta también se obtuvieron datos importantes sobre el trato que reciben los alumnos por parte de alguna maestra y los comentarios en las redes sociales que hacen los padres de familia de ese grupo al respecto, por no aplicar la disciplina positiva.

Otro instrumento es el análisis de los informes mensuales de la prefectura a coordinación, para poder analizar las variables que se repiten al paso del tiempo y seleccionar las categorías más importantes en la siguiente etapa del trabajo.

Notas de campo. Durante el Consejo Técnico Escolar, se trató un tema de disciplina, a manera de prevención sobre el acoso escolar, y ahí se dieron varias aportaciones de las maestras que dejaron ver su percepción de la prefectura de disciplina en relación a su labor docente.

2.9 Sistematización y análisis de datos

INSTRUMENTO	SUJETO	DATOS/ VARIABLES	CATEGORIZACION
-------------	--------	------------------	----------------

Encuesta 1	14 Prefectos de disciplina de la Red	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desconocimiento del Manual del Prefecto de disciplina 2. Realización de muchas actividades que no competen a su área 3. Descuido de Formación a docentes. 4. Prioridad: Formación de alumnos. 	<p>Formación Alumnos</p> <p>Formación Docentes</p> <p>Apoyo a dirección / coordinación</p> <p>Relaciones públicas</p> <p>Administración</p>
Encuesta 2	8 maestras de primaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Retroalimentación (Seguimiento de alumnos) 2. Desconocimiento de planes de disciplina (campañas) 3. Diálogos, formación a docentes por parte de prefectura. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación personal Prefecto-docente 2. Trabajo colaborativo Prefectura- Docente 3. Estrategias de disciplina para seguimiento docente.
Entrevista 1	Dirección general	<ol style="list-style-type: none"> 1. Necesidad de trato humano. (Docente-alumno) 2. Formación a docentes / Apoyo 3. Disciplina positiva / Pedagogía legionaria 4. Escucha activa a alumnos. 	<p>Trato humano Docente-alumno</p> <p>Transmisión de pedagogía legionaria</p> <p>Herramientas disciplinares, apoyo a docentes.</p>
Entrevista 2	Prefectura de disciplina	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se dedica mucho tiempo a suplir clases. 2. No inclusión de disciplina en capacitaciones y CTE. 3. Los maestros no entienden nuestra función. 4. Las maestras no hacen guardias activas en el recreo. 	<p>Actividades adicionales.</p> <p>Trabajo colaborativo entre áreas.</p> <p>Transmisión de pedagogía legionaria</p> <p>Trato docente- alumno</p> <p>Formación de docentes.</p>

		<p>6. Hay alumnos que prefieren que los maestros los saquen del salón.</p> <p>7. El calor altera a las maestras.</p>	
Notas de campo	Aportaciones de docentes en CTE	<p>1. Necesidad de herramientas prácticas para los casos de indisciplina</p> <p>2. “Cumplir con lo que se dice a los niños”</p> <p>3. Explicar campañas antes de realizarlas.</p> <p>4. Informar sobre seguimiento a casos disciplinares o psicológicos.</p> <p>5. Conocer proyectos de prefectos.</p>	
Grabaciones	Encuentro de prefectos	<p>Necesidad de contar con un espacio para formación de docentes.</p> <p>Priorizar actividades.</p> <p>Retomar sentido de disciplina formativa</p> <p>Cuidar la imagen institucional, sintonía con directores.</p> <p>Necesidad de renovar pedagogía docente y transmitir a maestros</p> <p>Acrecentar el sentido de identidad y el carisma del Movimiento.</p>	<p>Relación prefecto- docente.</p> <p>Retomar Manual de procedimientos.</p> <p>Relación director- prefectos</p> <p>Transmisión de valores institucionales</p>
Diálogos	Alumnos de un salón de	Los alumnos no perciben buen	Trato humano docente-

	primaria	trato. Maestras con poca tolerancia Unificar criterios para permisos y consecuencias entre maestros de acuerdo al reglamento.	alumno.
--	----------	---	---------

2.9.1 Datos de la primera encuesta

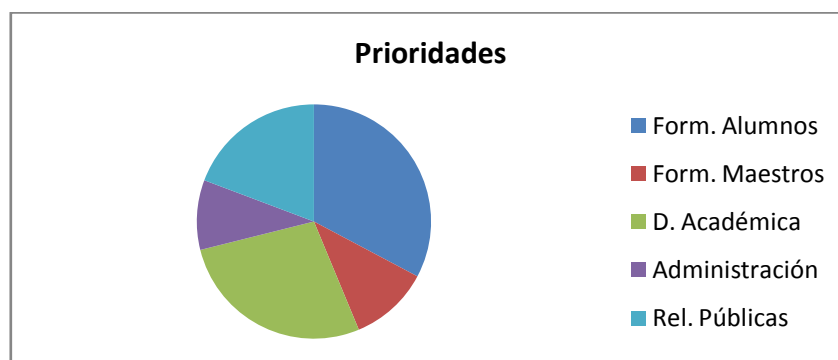


Gráfico 3. Resultados de la encuesta a Prefectos de disciplina.

2.9.2 Explicación de instrumento:

En esta gráfica se observa cómo la formación de alumnos es realmente una prioridad en la labor diaria del prefecto de disciplina, sin embargo, la formación de maestros queda casi en último lugar, porque la práctica no corresponde con lo estipulado en el Manual de Procedimientos y Normas.

Este dato objetivo, lleva a cuestionarse si el manual de Procedimientos es actual o se tendría que renovar; o si por otro lado, es necesario retomarlo y replantear las prioridades, para atender a la necesidad actual que se deriva de los datos recolectados de la falta de formación docente en lo referente a la disciplina formativa que se propone en el modelo educativo del Centro.

Además se piensa que aparece en segundo lugar el apoyo a dirección académica, y aunque esta es también importante no hay un equilibrio. Podría ser, como se describió en el árbol de problemas porque no hay todo el personal necesario y el Prefecto de disciplina termina por dedicar gran parte de su tiempo a asumir funciones que no le corresponden directamente, como la suplencia de clases, las academias deportivas o las clases extracurriculares, por ejemplo.

2.9.3 Datos de segunda encuesta

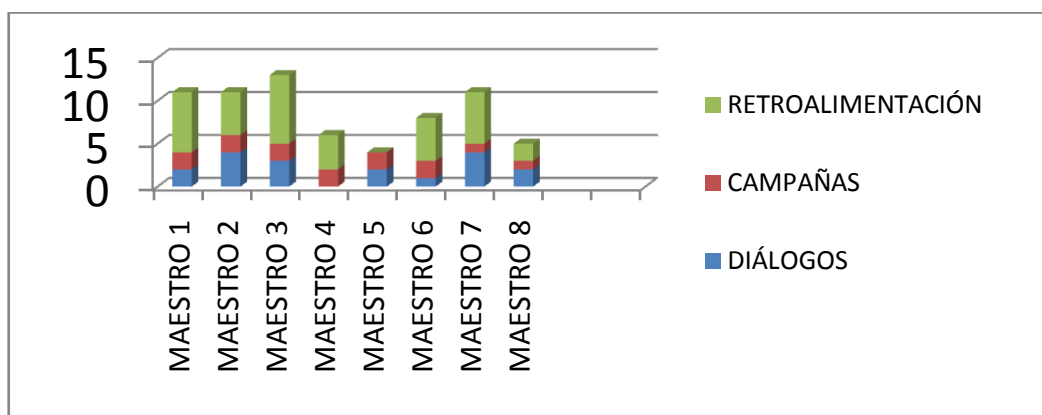


Gráfico 4. Respuesta de maestros acerca de la atención que reciben de la prefectura de disciplina.

docentes en su formación, dándoles herramientas para facilitar su labor dentro del aula, esto se hace a través de los diálogos formativos periódicos que se supone que deben tener.

En la gráfica se muestra en color azul que en promedio se dieron solamente dos diálogos a lo largo de todo el ciclo escolar por maestro, teniendo algún maestro que no se atendió.

En el color rojo, se les pidió evaluar del 1 al 10 el conocimiento y seguimiento que le dan como titulares a las campañas disciplinarias, el 25% calificó con 5 y los demás con 10, sin embargo, en algunas secciones del colegio no se hicieron campañas de disciplina en el semestre en que se realizó la encuesta.

En cuanto a la retroalimentación que reciben por parte la prefectura de disciplina de los casos de alumnos con problemas disciplinarios, solamente uno estuvo en total acuerdo, y uno más en total desacuerdo, pues afirmó que nunca se le dio retroalimentación, el promedio general es de un 4.5, lo cual indica un alto nivel de insatisfacción de los docentes con prefectura de disciplina.

2.10 Análisis de resultados

A partir de la información presentada se considera que se tienen suficientes elementos para caracterizar el problema que se experimenta en la institución en torno a la gestión de la disciplina y proponer más adelante una intervención desde la Coordinación de la prefectura de disciplina.

Caracterización del problema:

En primer lugar, que la concepción de disciplina que propone el modelo actual, que se define como “disciplina positiva”. La Disciplina positiva es educación, entendimiento, motivación y comunicación, no castigos. Sin embargo, se ha malinterpretado esta teoría y al afirmar que los castigos no son necesario se ha llegado a terminar protegiendo de alguna manera al alumno indisciplinado o incluso a permitir que el alumno reincida constantemente en faltar al reglamento al descubrir que hay impunidad.

Esto se analiza luego de ver en el diagnóstico la inconformidad por parte de los docentes, al no ser tomados en cuenta, al no tener poder de decisión sobre los alumnos indisciplinados, o tener que recibir alumnos en el salón de clases que ellos mandaron con el prefecto, sin tener alguna retroalimentación. Por tanto, se encuentra necesario realizar un análisis del modelo de disciplina que se propone, a fin de innovar y enriquecer este enfoque desde una visión integral de los miembros de la institución educativa, consciente de que todo modelo es perfectible y de que la experiencia que ya se tiene en el colegio es una base importante y necesaria para avanzar en este proyecto de mejora.

Por otro lado, no existe un programa sistematizado para la formación del docente en el área de la disciplina, dado que los prefectos dedican su trabajo a otros menesteres como la resolución de los conflictos interdisciplinarios. Hay carencia de herramientas que contribuyan a mejorar las estrategias de la práctica docente. Y la atención personalizada por parte de la prefectura a los docentes es deficiente.

No hay articulación en los esfuerzos tanto de docentes como de prefectos para lograr la disciplina en la institución. El sistema propicia que la responsabilidad recaiga casi en su totalidad sobre el prefecto de disciplina, por lo que el docente se concreta a dar su clase y mandar con el prefecto al alumno o grupo de alumnos problemáticos. Por otro lado la comunicación de retroalimentación entre el prefecto y el docente no se da, lo que genera un sentimiento de falta insatisfacción para el docente.

Se observó que generalmente se buscan soluciones a los problemas existentes y se llegan a casos graves de indisciplina precisamente, porque no hay un trabajo de prevención sino más bien de resolución de conflictos.

- La disciplina positiva se tiene que conocer para poder aplicarla, no puede esperarse que los maestros la conozcan si no se les transmite o si se hace parcialmente.
- Se nota una deficiencia real en la atención que reciben los maestros por parte de la prefectura de disciplina ya que ésta no es constante, y en algunos casos se considera nula.
- No hay un trabajo colaborativo en la disciplina, sino que cada maestro o prefecto hace esfuerzos aislados, sin crear estrategias conjuntas...
- Se percibe una profunda inconformidad de los alumnos con el trato que reciben de las maestras de su grupo. (Observación 3)
- La dirección expresa también la necesidad de transmitir esta formación a los docentes, y de darles herramientas concretas para su aplicación dentro del aula y en sus actividades cotidianas.
- Los maestros no sienten el apoyo de la prefectura de disciplina, no tienen la retroalimentación y no reciben los diálogos formativos periódicos. Por otro lado, al no tener herramientas, utilizan medios de control de grupo inadecuados e inapropiados según lo que promueve y propone la institución educativa. (Anexo 2)

2.11 Planteamiento del problema a intervenir

De los resultados del diagnóstico, se derivan los siguientes elementos que se consideraron más importantes para plantear el problema a intervenir:

- Deficiente formación del Prefecto al docente.
- El docente no dedica tiempo para explorar las necesidades de los alumnos.
- Falta del trabajo colaborativo entre la Prefectura de disciplina y los docentes para el seguimiento de los casos particulares de los alumnos.
- No se cuenta con un plan sistemático para que el prefecto provea de estrategias de disciplina a los docentes.
- No hay articulación en los esfuerzos tanto de docentes como de prefectos para lograr la disciplina en la institución.
- Desconocimiento del docente de la pedagogía legionaria, y del manual de procedimientos.
- La concepción de disciplina que propone el modelo actual, es una visión parcial que no toma en cuenta a todos los actores que intervienen en los procesos disciplinares de la institución, sino que se centra exclusivamente en los alumnos.
- Se encuentra necesario realizar un análisis del modelo de disciplina, a fin de innovar y enriquecer este enfoque desde una visión integral de los miembros de la institución educativa.

El problema de intervención se entiende en los siguientes términos:

No hay una estrategia de disciplina que llene las necesidades tanto de los alumnos como del personal docente, porque hasta ahora se ha propiciado que la disciplina sea responsabilidad del prefecto y no una responsabilidad compartida, con los docentes y las familias, lo cual provoca una ineficacia en las cuestiones disciplinares.

El objetivo de la intervención es:

Crear un plan de formación seguimiento sistemático, que integre tanto el trabajo de los docentes, los prefectos y las familias de disciplina incorporando la visión integradora y corresponsable de la disciplina con dignidad.

Hipótesis de acción:

Intervenir en este problema desde sus causas, mejorará notablemente la calidad educativa, porque se facilitará el trabajo docente, se logrará una mayor satisfacción de los alumnos, se logrará un clima de mayor cercanía y trabajo colaborativo, no aislado, entre los prefectos de disciplina y los docentes.

Las funciones del prefecto de disciplina podrán realizarse sistemáticamente, con respecto a los docentes de la institución, crear un plan de trabajo colaborativo y de acompañamiento mejorará la comunicación con los maestros, la retroalimentación, y con ello la atención que se le puede dar a los alumnos, contribuyendo a mejorar el clima escolar y con ello la calidad educativa.

Incluir en la agenda de gestión, de manera periódica y continua la formación de los docentes se enriquecerá las estrategias docentes para enfrentar los comportamientos inaceptables en la escuela y actuar con eficacia ante ellos.

Se logrará el objetivo de convertir ese espacio educativo en ambiente que realmente fomente el desarrollo de las capacidades sociales de los alumnos.

La eficacia de los programas, se verá reflejada también en la apropiación de los valores (pedagogía legionaria.)

CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DE INTERVENCIÓN

Luego de realizado el diagnóstico para la presente intervención, en este capítulo se fundamenta el problema y se propone realizar la intervención desde la gestión educativa, teniendo claro que es desde esta perspectiva donde se podrán tomar las decisiones pertinentes y marcar una ruta de mejora de acuerdo a las necesidades de la institución.

Se definirán algunas estrategias para realizar dicha intervención y cómo afecta a la calidad educativa, la problemática descrita. Por otro lado se abordará el planteamiento del ICIF respecto al método educativo que se propone desde la perspectiva de la gestión curricular. Para empatar y enriquecer dicho planteamiento con el modelo de Disciplina con dignidad que propone Richard Curwin, ahondando desde la perspectiva de la evaluación educativa en la prefectura de disciplina.

3.1 Necesidad de la intervención desde la gestión directiva para la mejora

El concepto de innovar desde la perspectiva de Ponce (2006) “es la introducción de algo nuevo que produzca mejora educativa, dentro de determinado espacio educativo, que puede ser el aula, la escuela o sectores más amplios del aparato educativo”, es decir que se necesita de un proceso. Este proceso es el que se ha estado siguiendo a lo largo de los capítulos anteriores, comenzando con la detección de un problema y elaboración de un diagnóstico, para encontrar una visualización amplia que permita llegar a la resolución del conflicto. Desde la perspectiva de la gestión directiva, la respuesta ante un problema educativo, se puede enfrentar desde todos los aspectos de la gestión para que sea eficaz; es decir, que la situación se ha de conocer desde diversos ángulos posibles a

profundidad, para seleccionar el enfoque adecuado y abordarlo escogiendo la mejor ruta de mejora.

Luego del análisis de los datos recolectados a través de diversos instrumentos de investigación para elaborar el diagnóstico y de que se ha definido con claridad el problema, entonces se podrá hablar de una intervención para la mejora que se hará desde la gestión. Pero, ¿por qué la insistencia en solucionar los problemas, valga la redundancia, desde la gestión? Pues porque se cree que no hay nadie mejor que el gestor para intervenir dado que es el principal interesado en mejorar su institución educativa, y lograr los fines de la escuela. ¿Quién mejor que el gestor, que tiene el liderazgo y la capacidad de toma de decisiones, para dirigir la intervención para la mejora?

Cada institución educativa tiene sus propias características, sus aspectos positivos y sus áreas de oportunidad, el director necesita un conocimiento profundo de la situación, pues es quien tiene la capacidad de gestión y de toma de decisiones, por tanto, se afirma que la intervención para la mejora educativa, debe hacerse desde la dirección. Gairín dice que un buen director es necesariamente un director innovador. Ponce, llama innovación a la introducción de algo nuevo que produzca mejora educativa, mientras que Barraza, apunta que la innovación educativa es un proceso que involucra la selección, organización y utilización creativa de elementos vinculados a la gestión institucional, el currículum y/o la enseñanza.

En el proceso de innovación educativa, es imprescindible la toma de conciencia de los educadores y de todos los sujetos involucrados. Ponce habla de algunas etapas de innovación, comenzando, por un primer acercamiento que consiste en identificar el área de innovación enmarcándola a través del contexto, como se ha venido realizando a lo largo de este trabajo, es decir, con la identificación del área de innovación, definir dónde está el problema, para poder consecuentemente elaborar un diagnóstico. Es como en una enfermedad en la que el médico no quiere dar su diagnóstico sin antes haber respondido un cuestionario, analizado los síntomas y hecho los estudios necesarios. De igual

manera, se puede hablar de instituciones enfermas que hay que diagnosticar concienzudamente, para atacar directamente el problema.

Sin embargo, Ponce (2006) también habla de una segunda problematización, que puede surgir precisamente de este primer diagnóstico, consecuencia de un proceso de análisis de información e indagación de datos, a través de diversos instrumentos diseñados para dicho efecto. Una vez que ya se cuenta con el problema bien definido se puede proceder a la construcción y definición conceptual del problema o situación susceptible de mejora, que conlleva una fundamentación teórica, es decir, la búsqueda de teorías relacionadas con el problema para sustentar en ella, la importancia de la intervención para la mejora educativa. Es necesario continuar indagando sobre las causas y las consecuencias de dicho problema, e irlo construyendo conforme avanza el trabajo de investigación, es decir, que se requiere de apertura y conciencia de que el problema se podrá ir transformando o delimitando según las circunstancias de la investigación. Por otro lado, lo importante de esta intervención es que el problema realmente tenga un impacto importante en las diversas dimensiones de la educación.

También el objetivo en esta fase de la intervención es que el problema detectado realmente impacte favorablemente en las demás dimensiones de la institución. Barraza, en su libro *Elaboración de Propuestas de Intervención Educativa* (2010) señala que para que las propuestas puedan ser más contextualizadas es necesario que el interventor conozca la realidad o problema que se va a atender y señala la necesidad del trabajo en equipo, y el trabajo colegiado, en el cual los procesos educativos se ordenan en torno al equipo colaborador.

Se coincide con Barraza (2010) en este sentido, pues la finalidad de realizar una estrategia y propuesta de mejora e intervención, es precisamente, poder hacerlo desde la gestión, y a través de un trabajo colaborativo; si los directivos de la institución concuerdan en conocer de la misma manera la problemática y reconocen la pertinencia de la ruta de mejora propuesta, se podrá

decir que se ha avanzado hacia la innovación en más de un cincuenta por ciento, de lo contrario, trazar o elaborar un plan sin la aprobación de los directivos, sería prácticamente estéril e imposible de llevar a cabo en la institución en la que se está enfocando el investigador. De ahí que el primer paso sea que el investigador debe dar es comunicar al equipo directivo, y convencer de la pertinencia.

En este sentido, según Ponce, el trabajo de la innovación, parte del sujeto que está viviendo lo educativo, este tendrá que replantear el trabajo, por lo que la innovación puede partir desde lo personal, para después hacerlo público; y este es precisamente el camino que buscará el investigador, que partiendo de una necesidad real del propio puesto de trabajo, buscará involucrar a los demás actores, comenzando con el personal docente y el equipo directivo.

Ponce (2006), aporta el concepto de la innovación como algo indispensable en todo proceso educativo, cuya finalidad es la mejora que involucra los factores culturales de la institución. Desde esta perspectiva, las reformas no pueden venir impuestas por un organismo externo, que dicta reglas o normas generales para las instituciones pero que no aterriza a la realidad de cada institución educativa, es decir: no se trata de homogeneizar o estandarizar la educación; sino que se subraya la importancia de la investigación, la innovación, y la evaluación en los procesos, siendo esta última el parámetro para descifrar la pertinencia de dichos procesos y, ¿quién mejor, que el director del centro educativo, que está inmerso en la institución para conocer la pertinencia de este proceso?

Como siguiente paso, Barraza(2010) habla de la formulación de la hipótesis y del diseño del proyecto de mejora, para establecer en él las líneas de intervención, los objetivos estratégicos, los medios, las metas y las acciones que se deberán hacer en los tiempos destinados para cada una, y finalmente, los indicadores de logro. Ponce (2006) apunta que en esta etapa de debe diseñar un puente que permita trasladar la problemática que se detecta a una situación óptima, que encuentre la congruencia entre ambos extremos.

Se coincide con Ponce (2006) en esta idea, porque un problema no se resuelve si primero no se percibe la meta, es decir, si no se sabe a dónde se quiere llegar... porque entonces los medios que construyen ese puente no tendrán dirección, y será como atacar una enfermedad sin ir a la raíz... el proceso será más largo y poco efectivo.

Si no se tiene claro el objetivo, será mucho más difícil evaluar, siendo que la evaluación según Barraza (2010) y Ponce (2006) es un momento importante en el proceso de la intervención. La evaluación no solamente se hará al final, sino que se trata también de un proceso permanente y continuo que acompaña la indagación y la intervención en los distintos momentos de la ruta de mejora, para que se puedan lograr los objetivos. Se considera que la evaluación continua, permitirá al interventor, continuar el proceso sin desviarse con otros distractores que pudieran surgir a lo largo de la intervención.

Disciplina positiva + disciplina con Dignidad

Lo que se propone en este proceso de intervención, es innovar sin quitar del todo las bases de la disciplina que se ha llevado hasta el día de hoy. No es inteligente pensar que un solo método es perfecto como tampoco lo es decir que es totalmente malo o incorrecto. Se pretende mejorar la manera en que se vive la disciplina en el aula y en el colegio actualmente.

Según las encuestas a los padres que han decidido sacar a sus hijos este ciclo escolar del colegio, la disciplina en sus diversas manifestaciones y la falta de consecuencias inmediatas, viene siendo su preocupación número uno. Y en este sentido, no se hace referencia únicamente a la disciplina de los alumnos sino también de los docentes.

“Cuando se da un mal comportamiento, debe confrontárselo con firmeza y claridad, mezclados con respeto y dignidad. Lo que es más importante, es preciso entender las necesidades que llevan a los alumnos a lastimarse a sí mismos y a

los demás para luego desarrollar y aplicar estrategias que funcionen para evitar estos problemas.”Curwin (2014:15)

Es importante ser conscientes de que el 80% de la indisciplina o de los comportamientos violentos tienen sus raíces fuera de la escuela. Por esto, *Disciplina con dignidad*, ofrece un enfoque afirmativo de la disciplina que promueve el respeto para uno mismo y para los demás, hace hincapié en estrategias y estructuras específicas para que los educadores ayuden a los alumnos a tener éxito.

Curwin da importancia a que los alumnos se involucren desde la realización de los programas de disciplina y que se les de importancia en la toma de decisiones disciplinares.

Por otro lado el concepto de “justo y no igual”, se propone como base de la teoría de la disciplina con dignidad, lo que hace referencia a ser flexibles y tomar en cuenta todos los factores que intervienen en la indisciplina.

Se trata de un enfoque tridimensional que ofrece métodos de prevención, intervenciones para emplearlas cuando los alumnos hacen de las suyas y maneras de trabajar con alumnos que presentan un mal comportamiento crónico. (Curwin, 2013)

La disciplina con Dignidad, abarca el establecimiento de reglas y consecuencias que crean orden en el salón al establecer límites específicos, definidos de mutuo acuerdo, al tiempo que mantiene un entorno libre de temores y amenazas.

Además incluye prácticas para la prevención del estrés y la intervención cuando éste se presenta; dichas prácticas se promueven como un componente necesario del procedimiento de rutina en el salón, porque se entiende que la escuela puede ser un lugar estresante.

3.2 Conceptualización del problema

De los resultados del diagnóstico, se derivan los siguientes variables:

En primer lugar, que la concepción de disciplina que propone el modelo actual, es una visión parcial que no toma en cuenta a todos los actores que intervienen en los procesos disciplinares de la institución, sino que se centra exclusivamente en los alumnos. Por tanto, se encuentra necesario realizar un análisis del modelo de disciplina que se propone, a fin de innovar y enriquecer este enfoque desde una visión integral de los miembros de la institución educativa.

Por otro lado, no existe un programa sistematizado para la formación del docente en el área de la disciplina, dado que los prefectos dedican su trabajo a otros menesteres como la resolución de los conflictos interdisciplinares. Hay carencia de herramientas que contribuyan a mejorar las estrategias de la práctica docente. Y la atención personalizada por parte de la prefectura a los docentes es deficiente.

No hay articulación en los esfuerzos tanto de docentes como de prefectos para lograr la disciplina en la institución. El sistema propicia que la responsabilidad recaiga casi en su totalidad sobre el prefecto de disciplina, por lo que el docente se concreta a dar su clase y mandar con el prefecto al alumno o grupo de alumnos problemáticos.

Por otro lado la comunicación de retroalimentación entre el prefecto y el docente no se da, lo que genera un sentimiento de insatisfacción para el docente quien, al no aplicar estrategias disciplinares eficientes, ve disminuida su autoridad frente a los alumnos, la figura del prefecto de disciplina, que tiene la oportunidad de apoyar al docente, sin restarle autonomía y permitiéndole libertad en sus funciones.

Finalmente se observa que generalmente se buscan soluciones a los problemas existentes y se llegan a casos graves de indisciplina precisamente, porque no hay un trabajo de prevención sino más bien de resolución de conflictos.

3.3 La calidad educativa y la prefectura de disciplina

La calidad educativa es un tema actual, todas las escuelas tienen entre sus objetivos elevar la calidad de su plantel de uno u otro modo, sin embargo, la calidad no es ni puede ser un fin en sí mismo, ya que siempre habrá algo más que mejorar. Por lo mismo, una institución que busca la calidad será una institución dinámica: siempre en movimiento por lograr mayor calidad. (Schmelkes 1995, 6)

La calidad educativa es un aspecto que el gobierno ha abordado en los últimos sexenios promoviendo una serie de reformas educativas, y tomando medidas para ello, un ejemplo claro son los consejos técnicos que implicaron a la sociedad muchos cambios, pero que apuestan por la atención y formación de los docentes, sin olvidar que el fin último serán siempre los alumnos.

Shmelkes, (1995) no titubea al afirmar que el factor más importante en la determinación de la calidad de los resultados educativos es la calidad del docente. El presente trabajo tiene precisamente como foco principal el aspecto de la formación del docente y el trabajo colaborativo desde la prefectura de disciplina, es decir, que el prefecto de disciplina no realice una acción aislada con los alumnos, sino que, atendiendo a la capacitación y colaboración con el equipo docente, se elevará la calidad educativa, se propongan y se busquen los medios para apoyar a este proceso de manera institucional.

Se dice que la calidad se juzga en comparación con algo más, los colegios venden calidad educativa ofreciendo lo que otras escuelas no dan o explotando sus oportunidades de formación, de instalaciones, de actividades curriculares y extracurriculares, de acción social, etc. sin embargo en este trabajo se plantea que

el verdadero salto cualitativo en educación sólo se puede dar cuando se invierte en la formación de los docentes.

El modo en el que se estructura el organigrama institucional donde se llevó a cabo esta intervención, ofrece una oportunidad de afianzar esta formación docente, ya que se cuenta con la figura del prefecto de disciplina, que tiene la oportunidad de apoyar al docente, sin restarle autonomía y permitiéndole libertad en sus funciones.

El prefecto de disciplina tiene algunas oportunidades respecto al coordinador académico o al mismo director de la escuela, por la constante cercanía con los profesores, y si son aprovechadas para bien de la escuela, podría lograrse una percepción común de la escuela como organización por parte del personal, es decir, una mayor integración del docente con la misión, visión y objetivos de la institución.

Por otro lado, el papel del prefecto de disciplina en el crecimiento personal de los miembros del equipo docente, es importante porque deben ser líderes pedagógicos, no limitarse a contar con los conocimientos que giran en torno a los aspectos técnicos del trabajo de los maestros, sino potenciar las competencias de los profesores, fomentar su entusiasmo, reducir su frustración y favorecer que éstos creen en el sentido de la escuela. El Manual de operaciones del Prefecto de disciplina para los colegios pertenecientes a la red Semper Altius, señala que una de las misiones del Prefecto son, precisamente: Crear un ambiente de mística, disciplina, orden y responsabilidad. (MOPD, 2009)

El Prefecto de disciplina, como miembro del equipo directivo puede apoyar o entorpecer la labor docente, por tanto es ingente subrayar la importancia de que el prefecto de disciplina, tome consciencia del rol que juega en el proceso de la calidad educativa para la formación de los maestros. Se ha dado que el prefecto, en su afán de formar alumnos, descuida la atención al docente, viendo afectado el

resultado de la calidad, pues no se realiza un trabajo colaborativo y el docente termina sintiendo frustración o incompreensión por las acciones del prefecto de disciplina.

Blase (1995) menciona algunas estrategias para una dirección escolar eficaz, que se usarán como punto de referencia en este proceso:

En primer lugar, valorar y reconocer los logros de cada docente. La valoración de los logros es una herramienta que contribuye a mejorar el clima de la escuela, y construye una cultura escolar propia. El prefecto de disciplina puede ver de cerca el trabajo de los profesores, porque todo el tiempo está en los pasillos, observando las clases, conociendo si los maestros llegan puntuales o si llevan su planeación, si usan estrategias para el control del grupo, si procuran espacios de atención en su apretado horario para aquellos alumnos que tienen demandas especiales, etc. Dedicar un tiempo a valorar a los profesores es una estrategia particularmente exitosa para influir en su comportamiento; los profesores, al reconocer cuán positivamente influye en ellos la valoración de sus logros, tienden a adoptar un planteamiento disciplinar más positivo, reconociendo con frecuencia los logros de los alumnos.

En segundo lugar, es necesario, según Blase (1995) tener buenas expectativas y saber transmitir las. Seguramente las expectativas de los maestros y de los prefectos de disciplina encuentran muchas coincidencias, sin embargo, al no ser transmitidas correctamente, pareciera que cada uno trabaja por su lado, sin un objetivo común. Es necesario trabajar en esta comunicación, eligiendo el lenguaje más oportuno, el contexto en cuanto al lugar y tiempo en el que se transmite y el ejemplo adecuado para lograr una mayor eficacia.

Existe un bombardeo de información al que tanto prefectos como maestros están sometidos diariamente y por lo tanto suelen ser muy selectivos a la hora de decidir qué atienden y qué ignoran. Sólo si la idea se repite una y otra vez, llegará

a procesarse, por tanto es necesario que el prefecto de disciplina no deje de insistir y repetir para influir en la acción.

El trabajo colaborativo entre el prefecto y el docente, fomentando la participación de todos es la tercera estrategia a la que se hace referencia. Todos los estudios que giran en torno a la dirección escolar eficaz le otorgan mucha importancia al liderazgo compartido: la toma de decisiones colectiva, el empoderamiento, el trabajo en equipo la colaboración, la gestión participativa, etc. ¿Por qué? Porque finalmente, la toma de decisiones compartida permite a los prefectos abordar cuestiones importantes cuando los profesores se implican y los prefectos tienen más posibilidades de tratar preocupaciones dignas de interés cuando los datos con lo que cuentan, las alternativas y la soluciones son amplias y objetivas. Maeroff (1993) en Blase (1995), señala que esta mayor capacidad para introducir mejoras en la escuela puede contribuir enormemente a lidiar mejor con los problemas más complejos, ya que la participación de los profesores en la toma de decisiones es susceptible de tener repercusiones tanto en la enseñanza como en la didáctica, porque la colaboración se centra en la mejora y por tanto en la calidad educativa.

En cuarto lugar, se habla de garantizar la autonomía del profesional docente. El prefecto de disciplina en este aspecto debe ser sumamente cuidadoso y respetuoso, pues por su trabajo, muchas veces se encuentra con la necesidad de intervenir en un conflicto entre el docente y el alumno, o en una situación en la que el docente puede decidir sobre su propio estilo de enseñanza, siempre y cuando se respete la filosofía de la escuela.

Es necesario tratar a los profesores como profesionales, y evitar que se sientan intimidados por la idea de ejercer su libertad y su poder. El prefecto de disciplina debe ser muy prudente al potenciar la autonomía con el fin de influir en el comportamiento de los profesores.

Aunque los objetivos pedagógicos estén bien definidos; las intervenciones pueden variar de un profesor a otro. Es necesario no llegar a los extremos y evaluar el grado de autonomía que cada profesor puede asumir, ya que cada uno cuenta con sus propias necesidades y, mientras unos se sienten ofendidos por unos directores abiertamente intrusivos, otros se resienten por un planteamiento no directivo no complaciente. (Blase, 1995, p.83)

En sexto lugar, pero no por ello menos importante se habla del apoyo en la disciplina del alumnado. La gestión de la clase es frecuentemente una fuente de frustración para los profesores, por lo que los directores deben desarrollar las competencias en dicha materia y en apoyar las decisiones del profesorado en lo concerniente a la disciplina en el aula, es un hecho que el tiempo consagrado a la disciplina reduce el tiempo del que se dispone para la enseñanza. Gómez (2000) habla del síndrome del agotamiento, al que se puede llegar al interactuar con contextos y situaciones repetitivas de presión y fracaso en las que el docente siente que ya no puede dar más, por ejemplo, para soportar el continuo mal comportamiento de un grupo de alumnos, clase tras clase, con los que ya ha intentado todo. El factor causal de la frustración radica en la no consecución de metas personales en el ejercicio de la profesión y se ve agravada si además, no sienten el apoyo de su equipo directivo.

La prevención de la baja realización personal en el trabajo como del agotamiento emocional, puede lograrse desde el entrenamiento en habilidades personales que permitan el autocontrol emocional en situaciones de conflicto, el manejo del estrés, el desarrollo del pensamiento positivo, la autoestima, etc. Que se desglosará en el capítulo correspondiente a las líneas de intervención.

Son muchos los profesores que abandonan la profesión durante los primeros años de su carrera porque no aprenden a gestionar la disciplina de los alumnos. Asegurarnos que todos los profesores cuentan con oportunidades

razonables para desarrollar sus competencias pedagógicas y ofrecerles ayuda para la gestión del aula.

Es imprescindible que la prefectura de disciplina realmente dedique el tiempo a escuchar a aquellos profesores que tengan problemas con la disciplina del alumnado; en muchos casos, lo que los profesores necesitan es un poco de empatía. Hay que darles tiempo para expresar sus preocupaciones, escucharles con atención para constatar o no la necesidad de adoptar medidas correctivas y ofrecerles ayuda si lo necesitan. Este es un punto neurálgico en el desarrollo de este trabajo de intervención.

Como séptima estrategia, Blase (1995) imprime la necesidad de sugerir *versus* imponer. Sugerir modos de actuación o “sembrar nuevas ideas”. Es importante proponer o plantear posibilidades, ayudar a los maestros con una supervisión indirecta y no amenazante, planteando preguntas tales como: “¿Te has planteado...?” o “¿Y si probaras a...?”.

La posibilidad, para los profesores, de evaluar la pertinencia de cambiar sus métodos es, sin duda, uno de los factores más importantes para el éxito de la formación. Uno debe respetar sus decisiones.

Se destaca que no por estar en la prefectura de disciplina, se exige al prefecto de estar actualizado en materia pedagógica, pues para ser creíble, debe invertir tiempo en estar al día en cuanto a las últimas tendencias en materia de programas pedagógicos y de didáctica. ¿Cómo ayudar a los profesores a mejorar sus competencias, si primero no se conoce el material pertinente?

Emplear de manera positiva la autoridad formal. Jerárquicamente, el prefecto de disciplina tiene autoridad sobre el maestro, sin embargo, se requiere que el prefecto se gane esa autoridad y respeto. En una entrevista realizada al inicio de este proceso de investigación, el prefecto general de estudios le dijo a un

prefecto de disciplina. “El puesto ya lo tienes, pero la autoridad debes ganártela tú, pues como sabes, muchos de los docentes tienen años dedicándose a esto, mientras que tú estás comenzando. Te invito a seguirte formando si quieres realmente formar...” (E1, 2013)

Finalmente, concluyo con este texto que resume la idea se expone a manera de conclusión:

El poder no se atribuye a un cargo o a un puesto, sino a aquellos individuos que poseen valor como profesionales y sólidas competencias interpersonales, El poder y la influencia emanan de la persona, no únicamente de la posición que ésta ocupa. Blase (2013, p.112)

Desde esta perspectiva, todas las estrategias van encaminadas a abonar mayor calidad educativa, en cuanto que, aplicadas a conciencia, ayudarán a cada prefecto, a cada docente y en consecuencia, al resto de la comunidad educativa.

3.4 El modelo educativo y la formación en valores.

Se entiende que el currículum necesariamente se inserta en la cultura y surge de la misma, o como dice Sacristán (1995,69), el currículum viene a ser, como un mapa representativo de la cultura. Y apunta que el currículum es el eslabón entre la cultura y la sociedad exterior a la escuela y la educación entre los conocimientos o la cultura heredados y el aprendizaje de los alumnos.

En el Colegio en el que se basa la presente investigación, se busca la formación integral de los miembros de la comunidad educativa dividiendo en las cuatro áreas que propone el ICIF (International Center for the Integral Formation) el proceso formativo: Intelectual, humana Espiritual y apostólica.

Alrededor de estas áreas giran los objetivos, planes y programas de la institución. Se hace hincapié en que son objetivos comunes, que abarcan a todos los miembros de la institución desde el personal directivo, administrativo, docentes, alumnos, padres de familia, etc.

El ICIF, es el organismo encargado de diseñar los planes y programas del Colegio Interamericano. El método educativo de ICIF consiste en un enfoque integral y unificado de la educación.

Las siguientes ocho características son los cimientos sobre los que se construye nuestro método educativo:

- ✓ La visión cristiana del hombre
- ✓ Excelencia académica
- ✓ Atención personal
- ✓ Desarrollo de habilidades de liderazgo
- ✓ Preparación
- ✓ Disciplina positiva
- ✓ Servicio Social
- ✓ La Participación de la familia.

Desde esta línea de gestión se habrá de abordar el problema presentado, debido a que es imposible separar el método educativo, de la formación docente como del trabajo de disciplina dentro de la institución. Schmill, (2008) Afirma que “los problemas de disciplina de un maestro son directamente proporcionales a la distancia (física) que hay entre dicho maestro y sus alumnos”

Por otro lado, se toma conciencia de que la escuela es una institución que transmite valores, y en muchos casos, se vuelve un refugio, aunque tenga problemas en ella; por tanto, el perfil del docente actual, no puede limitarse a los aspectos académicos o de su materia (en secundaria y preparatoria) sino también tiene que cubrir un perfil en desarrollo humano, habilidades de comunicación y socio-emocionales, así como en el tema de los valores, que forman parte de la

gestión curricular. De aquí la importancia de que el prefecto de disciplina realice esa función de acompañar y orientar al docente en su formación y desempeño con los alumnos.

3.5 Evaluación educativa

En este proyecto de intervención, se plantea la evaluación continua del trabajo formativo tanto de los profesores como de la prefectura de disciplina. Se tiene en cuenta que la evaluación consiste en un “mecanismo para ordenar y procesar para la mejora, supone calidad en el hacer y una clara planeación sin la cual la evaluación pierde sentido así como permite generar las visiones de la escuela a mediano y largo plazo lo que va más allá de los periodos administrativos para su desarrollo” Schmelkes, (2013).

La disciplina es un tema de continua evaluación, al que se ven sometidos tanto los alumnos como el personal de una institución educativa. Los exámenes periódicos revelan no solamente el desempeño de un alumno en particular sino al mismo profesor, quien puede acreditar o reprobar. Además, en la mayoría de los casos, los alumnos con dificultades académicas, suelen ser, salvo algunas excepciones, los alumnos con mayores problemas disciplinares y constantes llamadas de atención, etc. Es necesario generar criterios para aplicar las normas y sancionar las faltas de acuerdo a su objetiva gravedad.

Vidal (2008) plantea el siguiente principio: “El nivel de irritación que te produzca la falta de un alumno, no determina su gravedad o importancia”. Es decir que los prefectos y docentes no pueden confiar en su estado de ánimo o emociones para clasificar las faltas en la escuela. Por otro lado, está el contraprinipio de Vidal: “Si una falta no te irrita o no te molesta, no significa necesariamente que no sea grave o importante”.

Ante estos errores comunes, es necesario que los prefectos de disciplina procuren que tanto ellos como los docentes, actúen reconociendo que cada conducta tiene una

importancia diferente y que, por ende, sus consecuencias (de reconocimiento o de sanción) también deben ser diferentes.

“Los poderes de los estudiantes a veces se hunden bajo correcciones extremadamente severas... si temen casi todo, cesarán de intentar hacer algo.”
Quintiliano

Es por ello necesario que el prefecto contemple en sus funciones cómo hacer esta evaluación y que se definan los criterios que deberá evaluar tanto en su propia función como en la evaluación de la labor de los docentes como de los alumnos. Se intenta que la práctica disciplinaria cotidiana realmente contemple los valores primarios para interpretar los hechos y tomar decisiones que propicien su aplicación y su vivencia.

3.6 Trabajo colaborativo en el manejo de la disciplina

El estilo de dirección suele estar marcado, casi siempre, por las circunstancias. La manera característica de dirigir de un directivo está condicionada por tres factores fundamentales que se presentan a continuación:

- La persona que dirige.
- Las personas a las que dirige.
- El contexto en el que desarrolla la acción. Blasse (2013).

Estos factores determinan las conductas directivas, en cuanto a la toma de decisiones, pero se considera que a menudo el contexto es el que tiene una influencia mayor. En el contexto de la institución, se favorece ampliamente el trabajo colaborativo, sin embargo, no se ha logrado que se dé entre los docentes y los prefectos de disciplina.

Se reconoce como educadores al personal directivo, y a los docentes, se engloban en un solo término porque se considera que deben trabajar juntos hacia

el mismo fin. Si no existe un trabajo colaborativo, entonces no habrá eficacia ni fuerza en la acción que ejerzan por sí solos docentes o prefectos. Es necesario que a través de la intervención, los agentes educativos reconozcan la importancia de unificar los esfuerzos hacia la formación de los alumnos y, por ende, hacia la mejora de la calidad educativa.

Desde la dirección escolar, se planifican, realizan, supervisan, lideran, acompañan y evalúan muchas actividades de un centro educativo. El director escolar es el responsable último de que cada miembro de su comunidad educativa cumpla con su rol específico para el logro de los objetivos comunes de la escuela y es necesario que lo sepan transmitir, para lograr que todos los agentes educativos se involucren o, como se dice coloquialmente, se pongan la camiseta de la formación no sólo curricular sino además de valores y disciplinar.

La gestión escolar tiene distintos ámbitos, agentes y funciones generales, estos tres componentes se relacionan e interactúan delimitando un marco a partir del cual habrá que definir y desarrollar el nivel de intervención o de participación del personal docente, más adecuado en cada caso, siempre en función de las necesidades educativas de la comunidad.

3.7 Disciplina positiva, disciplina con dignidad

La pedagogía legionaria habla de implementar en todas las instituciones educativas de la congregación una disciplina positiva, que lejos de guiarse por un conjunto de castigos o prohibiciones, muestre la bondad de la disciplina a los niños y jóvenes llegando a crear convicciones profundas, que logren mover las voluntades hacia el bien y formando en ellos una conciencia recta.

En este trabajo, se ahonda en esta disciplina positiva, llegando a sugerir un nuevo matiz que define y abona a este concepto la riqueza de la disciplina. Al hablar de disciplina positiva, nos dirigimos particularmente al sujeto que está

siendo formado o educado, pero al hablar de disciplina con dignidad, estaremos abarcando a los dos actores que principalmente se ven involucrados en este proceso formativo: el alumno y el formador docente. Se trata de implementar un modelo “preventivo, activo y de resolución”, tal y como sugieren Curwin y Mendler (2014). Se trata de obtener un apoyo que proteja en cada momento la dignidad del alumno, la del maestro y la de sus compañeros.

Anteriormente se ha mencionado ya, la inconformidad de algunos docentes porque no tienen retroalimentación por parte de los prefectos de disciplina cuando les mandan algún chico o chica que se ha portado mal. En muchas de estas ocasiones, el maestro ha caído en la provocación del joven, o se ha visto evidenciado ante el resto del grupo al no poder enfrentar dignamente una situación, creando un sentimiento de desánimo, estrés o disgusto en el docente. La pregunta es si en todos esos casos, era realmente necesario enviar al joven con el prefecto, o qué ha sucedido para que la disciplina se haya escapado de las manos del docente. ¿Qué necesitan los maestros para mejorar sus relaciones con el grupo, para mostrar su autoridad o ganarse el respeto de los chicos?

Precisamente la labor del prefecto de disciplina que se ha dejado de lado, es brindar a los maestros estrategias, apoyo didáctico y pedagógico, técnicas de control de grupo, etc. Es necesario definir cómo puede el prefecto de disciplina realmente hacer un trabajo colaborativo, en unión con los docentes, para la formación de los alumnos.

El puesto del prefecto de disciplina en la red de colegios Semper Altius, es un puesto directivo, porque se espera que el prefecto colabore activamente no solo en la formación de los alumnos sino de los docentes que tienen en sus manos a los alumnos de aquí la necesidad de atender el problema de la falta de atención por parte de la prefectura a los docentes.

En diferentes etapas de este trabajo se buscará encontrar la mejor manera de que la disciplina con dignidad sea implementada en cada institución educativa, pero principalmente en aquella para la cual se realiza esta intervención; para ello se realizará un análisis del actual modelo de disciplina en colaboración con otros prefectos de disciplina, para adecuarlo al modelo de Disciplina con Dignidad que proponen Curwin y Mendler.

3.8 Hipótesis de acción

El cambio en el concepto de disciplina en el modelo educativo, permitirá articular los esfuerzos de los diferentes actores en torno al manejo formativo de la disciplina, se podrá desarrollar e implementar un modelo de trabajo colaborativo para el manejo de la disciplina en el colegio, que promueva la corresponsabilidad mejorará la calidad educativa, porque se facilitará la labor docente, se logrará una mayor satisfacción de los alumnos, se logrará un clima de cercanía y colaboración, entre los prefectos de disciplina y los docentes. Se podrá avanzar en realizar de manera sistemática las funciones del prefecto de disciplina, partiendo de un plan de trabajo colaborativo y de acompañamiento, se mejorará la comunicación con los maestros, la retroalimentación para el manejo de la disciplina en el aula, y con ello la atención que se puede dar a los alumnos.

3.9 Líneas de acción.

Basado en el análisis anterior para la definición del problema y con miras a lograr una gestión que incida en el ámbito de la calidad educativa, se proponen las siguientes líneas de acción:

1. Trabajo colaborativo con prefectos de disciplina. Si se considera necesario introducir un nuevo estilo de disciplina en la escuela, e impulsar un cambio en la cultura institucional. Será pues necesario un modelo de gestión basado en un liderazgo transformacional, capaz de introducir la nueva idea de disciplina aprovechando los aspectos positivos que se tienen en el estilo actual de disciplina,

pero haciendo un re-planteamiento de las estrategias para que la introducción de este nuevo concepto de Curwin sea bien recibido por todos los miembros de la comunidad educativa, comenzando por cada prefecto de disciplina, de manera que se trabaje en una misma línea.

2. Formación disciplinar del docente. Será necesario presentar a los maestros el programa anual que elabora la prefectura de disciplina y entregar una copia, para que conozcan el proceso que se seguirá en concordancia con el plan anual de la coordinación, de manera que puedan incluirlo en sus planeaciones semana con semana.

Además se debe aprovechar un tiempo específico en las jornadas de capacitación mensuales para transmitir la pedagogía legionaria y las estrategias disciplinares que se necesiten a nivel general

El prefecto deberá agendar con antelación los diálogos formativos con los maestros, para que lo consideren como parte de sus actividades ordinarias.

Elaborar una guía para el diálogo con ideas sobre los temas que se pudieran tratar según sus necesidades específicas.

3. Trabajo colaborativo con docentes. Es preciso que los docentes se sientan apoyados por los prefectos de disciplina, no únicamente en el seguimiento a los casos difíciles de los alumnos sino con un proyecto colaborativo y de prevención para evitar situaciones críticas dentro del aula o en las relaciones interpersonales con los alumnos. Por otro lado, la labor del prefecto de disciplina no refleja su relevancia si no se le da a los docentes la retroalimentación acerca de los casos que ellos derivan a la prefectura, llegando con ello a evitar o equivocar algunas de las estrategias de los docentes.

4. Creación del comité disciplinar del colegio. De acuerdo a la normativa SEP, el Comité disciplinar tiene la función de apoyar en las decisiones importantes de la

disciplina dentro del colegio. Está conformado por el director, representantes de docentes, padres de familia y alumnos.

CAPÍTULO IV: EL DISEÑO DE LA INTERVENCIÓN

El capítulo cuarto muestra el diseño de la estrategia con la que se busca intervenir como vía para la solución del problema. Siguiendo la metodología de investigación acción participativa, se elaboró la estrategia, con base en el diagnóstico presentado en el capítulo II y los referentes conceptuales y las estrategias de gestión que se abordaron en el capítulo III del presente trabajo.

Por ello el capítulo se integra con el objetivo de la intervención, las líneas de acción para el desarrollo de la misma, así como, el plan de acción y cronograma de actividades, se incluye también la descripción de los instrumentos para el seguimiento y evaluación del plan de acción.

Al final del capítulo se presenta la hipótesis de acción que se ha previsto para observar los aspectos de la intervención.

4.1 Objetivo de la intervención y estrategia

En esta intervención se busca crear un plan de formación sistemático, que integre tanto el trabajo de los docentes, de los prefectos y de las familias en la formación, que articule una visión integradora y corresponsable de la disciplina con dignidad, ya que, se considera que al introducir el cambio en el concepto de disciplina en el modelo educativo, se podrán articular los esfuerzos de los diferentes actores en torno al manejo formativo de la disciplina.

De aquí que la estrategia de intervención se concrete en: Desarrollar e implementar un modelo en el colegio de trabajo colaborativo que promueva la corresponsabilidad del manejo y la formación a través de la Disciplina con Dignidad.

La tabla de coherencia metodológica que se presenta a continuación sintetiza la estrategia, enumera las líneas de acción, y ubica los ámbitos de gestión desde los que se trabaja especialmente: Ámbito de Gestión Pedagógica, ámbito de gestión y acompañamiento docente, y el ámbito social comunitario.

La tabla de coherencia metodológica establece el camino que se seguiría en la intervención, luego de haber definido el problema, el objetivo, la estrategia y los ámbitos de la intervención, a fin de mantener la coherencia en el planteamiento.

OBJETIVO DE LA INTERVENCIÓN	HIPÓTESIS DE ACCIÓN	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	ÁMBITOS LÍNEAS y SUBLÍNEAS DE ACCIÓN
<p>Crear un plan de formación seguimiento sistemático, que integre tanto el trabajo de los docentes, los prefectos y las familias de disciplina incorporando la visión integradora y corresponsable de la disciplina con dignidad.</p>	<p>El cambio en el concepto de disciplina en el Modelo Educativo del Centro, permitirá articular los esfuerzos de los diferentes actores del colegio, en torno al manejo formativo de la disciplina.</p> <p>Este cambio de visión permitirá un trabajo tridimensional, y de previsión que facilitará la labor docente, permite que tanto docentes como alumnos sean reconocidos en su dignidad, y por ende contribuirá a crear una mejora educativa.</p> <p>Dará las condiciones para mejorar la comunicación entre los prefectos de disciplina y el equipo docente para la formación de los alumnos.</p> <p>Se podrán realizar de manera sistemática las funciones del prefecto de disciplina, partiendo de un plan de trabajo colaborativo y de acompañamiento.</p>	<p>Desarrollar e Implementar un modelo de trabajo colaborativo que promueva la corresponsabilidad del manejo y la formación a través de la disciplina (con dignidad) en el colegio.</p>	<p>ÁMBITO PEDAGÓGICO CURRICULAR</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Construcción colaborativa del modelo integral del manejo de la disciplina en el colegio, innovando el modelo actual con el enfoque de Disciplina con Dignidad 2. Elaborar el plan anual de formación para los docentes, en el manejo de la disciplina con dignidad a través de un trabajo de la prefectura de disciplina. 3. Desarrollar y poner en operación un Sistema de acompañamiento y retroalimentación al docente, a partir del manejo de los casos disciplinares. <p>ÁMBITO SOCIAL COMUNITARIO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Creación y capacitación de un comité disciplina con base en la normativa de la SEP, que apoye en el manejo de los casos especiales y que articule el trabajo de la escuela con las familias.

Tabla 1. Tabla de coherencia metodológica

4.2 Objetivo de la intervención

El objetivo de la intervención consiste en Crear un plan de formación seguimiento sistemático, que integre tanto el trabajo de los docentes, los prefectos y las familias de disciplina incorporando la visión integradora y corresponsable de la disciplina con dignidad

4.3 Las líneas de acción, los productos y los indicadores.

La primeras tres líneas de acción, corresponden al ámbito pedagógico curricular es por esto que la línea dos y tres serán nombradas sub-líneas.

4.3.1 Primera Línea de acción.

“Construcción colaborativa del modelo integral del manejo de la disciplina en el colegio, innovando el modelo actual con el enfoque de Disciplina con dignidad.”

Esta línea se enfoca principalmente en dar a conocer este modelo de Disciplina con Dignidad para incorporarlo a la metodología de trabajo de la institución educativa, es por esto que se enmarca dentro del área de la gestión pedagógica. Al igual que las demás líneas se desarrolla mediante una serie de procesos o actividades necesarios para su realización. En el siguiente apartado, se presenta una tabla de productos e indicadores que se prevén para cada línea de acción. Siguiendo con la primera línea, por ejemplo, un indicador será que luego de la presentación del modelo de Disciplina con dignidad, al menos dos de los prefectos a quienes se les presentó, participen activamente en transmitir al resto del cuerpo docente la estrategia, y realicen los productos esperados; esto representaría una respuesta del 75%, es decir, 3 de los cuatro prefectos de disciplina que laboran en la institución. Un apoyo así generará un impacto, ya que a cada prefecto corresponde una sección del colegio. (Primaria mayor, menor, Secundaria y bachillerato.) Es decir, un prefecto convencido y comprometido

con la nueva estrategia, y línea de acción implica una sección avanzando en esta ruta hacia la intervención de la mejora.

En la presentación a los prefectos se planea hacer un análisis comparativo entre el modelo actual y la propuesta de Curwin, a fin de que cada prefecto reconozca la necesidad y los beneficios de realizar estos cambios y así la intervención siga adelante. Es por eso que uno de los productos que se espera tener es precisamente esta tabla comparativa. Por otro lado, para el seguimiento se prevé aplicar un cuestionario para conocer la visión y opinión de los prefectos en particular acerca de esta propuesta.

4.3.2 Segunda sub-línea de acción.

La segunda línea de acción corresponde al ámbito pedagógico curricular y de gestión de acompañamiento docente. Consiste en elaborar el plan anual de formación para los docentes, en el manejo de la disciplina con dignidad a través de un trabajo de la prefectura de disciplina. Manteniendo la coherencia con la estrategia, si se quiere desarrollar e implementar un modelo de trabajo colaborativo que promueva la corresponsabilidad del manejo y la formación a través de la disciplina (con dignidad) en el colegio, es imprescindible que los docentes conozcan este nuevo enfoque y que se apropien de él, pues los maestros son los primeros en querer que se les devuelva autonomía y autoridad frente a los alumnos. A través de ésta línea de formación docente se busca corresponsabilizar a los maestros, y superar la idea afianzada de que la disciplina es responsabilidad del prefecto, y darle a los maestros el protagonismo en la formación disciplinar que requieren frente a sus alumnos.

Uno de los procesos que se espera obtener de esta línea es precisamente la inclusión de las temáticas de formación para el siguiente ciclo escolar en el Plan anual de disciplina, de manera que la formación sea una parte importante en este ciclo 2015-2016. Esta lista se debe obtener de las aportaciones y sugerencias de los mismos docentes en la presentación de la disciplina con dignidad, promoviendo así la importancia de los docentes en este proceso de intervención.

4.3.3 Tercera sub-línea de acción.

En el mismo ámbito se encuentra la tercera línea de acción que consiste en desarrollar y poner en operación un Sistema de acompañamiento y retroalimentación al docente, a partir del manejo de “casos disciplinarios”. Esta línea consiste en ayudar al maestro a construir la respuesta de los casos disciplinarios que manda al prefecto, a través de un plan sistemático y de diálogo con el prefecto de disciplina, que por los motivos expuestos en capítulos anteriores no se han tenido hasta el momento de la planeación. El éxito de esta línea está en que el docente ya no se sienta relegado o no tomado en cuenta, y que se pueda hacer una estrategia conjunta de seguimiento para los alumnos que reinciden en indisciplina. Esta estrategia de trabajo colaborativo, implica una mayor y mejor comunicación entre los prefectos y los docentes para devolver la seguridad a los docentes, pero sobre todo proporcionar certeza a los alumnos, de que existe buena comunicación y no hay contradicciones o incoherencias entre lo que dice uno y otro actor.

Entre los productos que se esperan de esta línea están: los Registros de los acuerdos y diálogos del prefecto con el alumno, que junto con el Formato de observación de clase, serán tema para los diálogos formativos del prefecto con el docente.

Se espera que esta estrategia comience a implementarse en inmediatez, sin embargo, se prevé que los verdaderos frutos serán consecuencia de una efectiva continuidad y sistematización en el siguiente ciclo escolar.

4.3.4 Cuarta línea de acción

Perteneciente al ámbito social comunitario, del área de vinculación se propone la creación y capacitación de un comité disciplinar con base en la normativa de la SEP, que apoye en el manejo de los casos especiales y que articule el trabajo de la escuela con las familias.

Esto forma parte de la estrategia para tener una disciplina preventiva, y no tener que esperar a que se presente un caso disciplinar difícil para que el comité ejerza sus funciones. Además así se evita el problema de seguir dejando el peso de la disciplina solamente en la prefectura sino que se entiende que toda la comunidad educativa es corresponsable, incluidas las familias, y se sigue fomentando al comunicación y la buena sinergia entre los distintos actores del colegio.

En el siguiente cuadro del **plan de acción** se presentan las cuatro líneas de acción que se proponen, con los productos los indicadores que ayudarán a evaluar el avance o logro de estas propuestas.

4.5 Matriz del plan de acción

Tabla 1. Matriz del Plan de acción.

PLAN DE ACCIÓN						
Estrategia de intervención: Desarrollar e implementar un modelo de trabajo colaborativo que promueva la corresponsabilidad del manejo y la formación a través de la disciplina (con dignidad) en el colegio.						
AMBITOS DE GESTIÓN	LINEAS DE ACCIÓN	ETAPAS/ ACTIVIDADES	RESPONSABLE	FECHAS PROGRAMADAS	PROCESOS / PRODUCTOS	INDICADORES DE LOGRO PREVISTOS
PEDAGÓGICO CURRICULAR	1. Construcción colaborativa del modelo integral del manejo de la disciplina en el colegio con el enfoque de Disciplina con dignidad.	1 Hacer un análisis junto con los prefectos del modelo de disciplina actual ante Disciplina con Dignidad. 2 Cuestionario acerca de Disciplina con Dignidad a prefectos de disciplina. 3 Presentación de modelo a dirección 4 Presentación del nuevo enfoque de Disciplina con Dignidad a docentes.	Prefectura de disciplina	23 de marzo 24 de marzo 25 de marzo	Tabla de análisis comparativo Cuestionario Minuta de la junta	1- Los prefectos de disciplina conocen la necesidad de adoptar la nueva propuesta de Disciplina con Dignidad, 2- Involucrar a los prefectos en la presentación de Disciplina con dignidad a los docentes de su sección. 3- Contar con el apoyo de la dirección para implementar el modelo de Disciplina con Dignidad.

						4-Los maestros conocen la propuesta de Disciplina con Dignidad.
PEDAGÓGICO CURRICULAR	2. Elaboración del plan anual de formación para docentes, en el manejo de la disciplina con dignidad.	Elaboración colaborativa de una nueva propuesta de temática para formación disciplinar docente, para dar continuidad al modelo de disciplina con dignidad e integrarla al Plan anual de disciplina.	Gestor y docentes.	Semana del 16 al 27 de febrero. (Elaboración) Tercer semana de junio (Incluir al plan anual de disciplina)	Contar con la lista de temas para la formación disciplinar docente y sugerencias de expositores.	La propuesta de formación sistemática disciplinar docente forme parte del plan anual de la prefectura de disciplina.
	3. Desarrollar y poner en operación un sistema de acompañamiento y retroalimentación al docente a partir del manejo de los casos disciplinares.	1. Incluir la observación de clases en la agenda de los prefectos de disciplina, como parte de las actividades rutinarias. 2. Elaborar un reporte de los casos disciplinares que esté accesible al docente. 3. Agendar reuniones de asesoría y retroalimentación.	Prefectura de disciplina	Inicia en marzo del ciclo 2014- 2015 y se prolonga todo el ciclo 2015-2016	Formato para el Registro de observación. Formato de acuerdo / diálogos con alumnos. Diálogo periódico con docentes para retroalimentación.	Contar mínimo con el 75% de los prefectos en esta estrategia. Tener un expediente de cada alumno con los reportes del seguimiento de los casos disciplinares para consulta de los docentes titulares. Continuidad en el ciclo

						escolar 2015-2016
SOCIAL- COMUNITARIO	4. Creación y capacitación de un comité de disciplina con base en la normativa de la SEP, que apoye en el manejo de los casos disciplinares especiales y que articule el trabajo de la escuela con las familias.	Nuevo comité disciplinar para ciclo 2015-2016	Equipo directivo (Dirección, prefectura general, coordinaciones académicas, administrativos y prefectos de disciplina)	Junio 26 / Inicio del ciclo escolar 2015	Capacitación acerca de las funciones de acuerdo al reglamento de la SEP y el reglamento interno.	El comité inicia funciones en Septiembre 2015

4.3 Metodología de intervención

Para elaborar la propuesta de intervención, se tomaron en cuenta las fases que Barraza (2010), sugiere:

a) La fase de planeación. Implica el inicio de la intervención para llegar a conocer el problema, que se describió en el capítulo II hasta el momento en que se busca la estrategia y las posibles líneas de acción, para generar una buena propuesta de mejora.

b) La fase de implementación. Una vez que se tiene claridad en el problema a intervenir y en las líneas que se han de seguir, se proponen una serie de pasos o actividades para alcanzar la meta u objetivo propuestos de acuerdo a la estrategia y a la hipótesis que se presentó en la tabla de coherencia metodológica, y se hace la planeación.

En este trabajo, la fase de implementación inició desde el primer momento en que se compartió y dio a conocer la nueva propuesta a los demás miembros de la comunidad educativa, pues el primer paso para lograr que se implemente el plan es convenciendo y compartiendo la necesidad con todos los actores que participan en el proceso de intervención.

c) La fase de evaluación. Esta fase se da cuando se comienzan a registrar las actividades; se llevó una bitácora de los resultados, impactos, consecuencias, etc. en cada una de las actividades que se fueron implementando, lo cual permite tener un registro. Es una fase muy importante porque finalmente en ésta es cuando se ven los resultados positivos o negativos de la estrategia y de las actividades propuestas. En este trabajo, la fase de evaluación continuará hasta el siguiente ciclo escolar. De acuerdo con Barraza, la propuesta de intervención no finaliza sino hasta que esta fase de evaluación concluye.

d) La fase de socialización-difusión. La eficacia de la Propuesta de intervención es realmente comprobable según el nivel de apropiación de la propuesta que tengan los diversos actores de la comunidad educativa, ya que la implementación de la propuesta, no depende exclusivamente del gestor, sino principalmente de todos los formadores de la institución, maestros, prefectos, directivos y familias.

4.5.1 Fases del plan de acción

A continuación se presenta el cronograma de actividades, en el que se indican las fases de la intervención y las fechas para las que se esperan tener los avances de intervención en cada línea.

A la fase 1 corresponde la fase de planeación y socialización.

A la fase 2 la etapa de desarrollo del proyecto.

A la fase 3 se hace referencia a la fase de implementación.

La última fase es la fase 4 de seguimiento y evaluación.

Tabla 2. Cronograma del plan de acción

Sub-línea: 1. Trabajo colaborativo con prefectos de disciplina y dirección																				
Propósito: Lograr la aceptación e introducción del modelo Disciplina con dignidad como una opción positiva de enriquecimiento de la propia metodología.																				
Productos: 1. Plan anual de disciplina con el enfoque de disciplina con dignidad actualizado y aprobado.																				
2. Formato para observación de clases.																				
ACTIVIDADES	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	FASE 1			FASE 2			FASE 3				FASE 4...			RESPONSABLES Y PARTICIPANTES	INDICADORES PREVISTOS	INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO			
		MARZO	ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO/ Ciclo 15-16											
		1	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2					
1.1 Dirigir una junta con los prefectos de disciplina.	- Presentar a los demás prefectos las estrategias de acción. - Escuchar nuevas ideas y o propuestas.		✓	✓			✓	✓										Gestor y Prefectos de disciplina de cada sección	Cuadro de análisis comparativo entre nuestro modelo y el modelo de Disciplina con dignidad.	Cuestionario a prefectos.
1.2 Presentar a Dirección propuesta de intervención.	Contar con el apoyo de dirección para poder implementar los cambios que se proponen.						✓				□							Gestor y Directora del Colegio	Minuta de la junta	
1.3 Presentar a equipo docente el modelo de Curwin.	Que los docentes conozcan la propuesta de Curwin para sumarse a la innovación.												✓					Prefectos de disciplina y docentes	Retroalimentación de docentes.	Presentación a docentes.
Sub-línea 2: Sistematización del plan de formación disciplinar del docente.																				
Propósito: Lograr que todos los docentes participen y se responsabilicen de los cambios de la disciplina dentro y fuera del salón de clase																				
Productos: Plan de formación docente para ciclo escolar 2015-2016																				
ACTIVIDADES	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	FASE 1	FASE 2		FASE 3		FASE 4...			RESPONSABLES Y PARTICIPANTES	INDICADORES PREVISTOS	INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO								
		MZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO / CICLO 15-16														

		1	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2					
2.1 Formación en disciplina de profesores	Que el tema de la disciplina sea apropiado por cada maestro.				✓				✓					☐				Gestor, equipo directivo docentes		Hojas de contrato social por salón
2.2 Dar diálogos y definir tutorías en el caso de profesores que comparten sección.	Incluir la atención al docente, como parte primordial de las funciones del prefecto de disciplina.													✓	☐			Prefectos de disciplina y docentes.	Asignar a los tutores alumnos para seguimiento	Plan de seguimiento para alumnos.
Sub-línea: 3. Trabajo colaborativo con docentes																				
Propósito: Mejorar las condiciones de trabajo de los docentes afianzando su autonomía mostrando las bondades de aplicar la propuesta de Curwin a nuestro sistema disciplinar.																				
Producto: Manual de estrategias didácticas para mejorar disciplina en el salón de clases.																				
ACTIVIDADES	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	FASE 1				FASE 2				FASE 3				FASE 4...		RESPONSABLE Y PARTICIPANTES	INDICADORES PREVISTOS	INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO		
		MZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO / CICLO 15-16										
		1	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2							
3.1 Compartir diversas estrategias para mejorar la disciplina en el aula a nivel general.	Lograr que exista una mejor comunicación y retroalimentación entre los docentes de sus estrategias exitosas.		✓															Gestor y docentes	Bitácora, ahí los maestros compartirán las estrategias.	Juntas semanales.
3.2 Trabajo de observación entre pares.	Cada docente deberá observar y ser observado en clase, así como retroalimentar a un compañero a fin de fomentar la corresponsabilidad de disciplina.												✓					Gestor y Docentes	Al menos 4 observaciones x sección por bimestre.	Formato de observación de pares

Línea: 2 Creación y capacitación del comité disciplinar																				
Propósito: Que los padres de familia, profesores y alumnos sean colaboradores corresponsables de la disciplina del colegio.																				
Producto: Comité de disciplina capacitado, e integrado.																				
ACTIVIDADES	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	FASE 1		FASE 2				FASE 3				FASE 4...		RESPONSABLE Y PARTICIPANTES	INDICADORES PREVISTOS	INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO				
		MZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO / CICLO 15-16										
		1	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				3	1	2	
2.1 Revisión del Reglamento de disciplina del Colegio	Que tanto padres como alumnos conozcan los procedimientos que sugiere el reglamento.		✓				☐											Prefectos de disciplina y administración		Reglamento del Colegio
2. Creación de comité disciplinar	Dar seguimiento a los casos disciplinares conforme a los lineamientos de la SEP												✓				☐	Gestor y Equipo directivo.	Comité formado	Propuesta aprobada
3. Capacitación del comité disciplinar.	Fomentar la participación de maestros, padres y alumnos en la gestión disciplinar del colegio	✓															☐	Representantes de padres de familia, alumnos, maestros y disciplina.	Documento	Sesión de capacitación y juntas de seguimiento

Hipótesis de acción

A través del plan de acción anteriormente expuesto, se anticipan los siguientes cambios en torno a la intervención propuesta:

El cambio en el concepto de disciplina en el modelo educativo, permitirá articular los esfuerzos de los diferentes actores en torno al manejo formativo de la disciplina, se podrá desarrollar e implementar un modelo de trabajo colaborativo para el manejo de la disciplina en el colegio, que promueva la corresponsabilidad mejorará la calidad educativa, porque se facilitará la labor docente, se logrará una mayor satisfacción de los alumnos, se logrará un clima de cercanía y colaboración, entre los prefectos de disciplina y los docentes. Se podrá avanzar en realizar de manera sistemática las funciones del prefecto de disciplina, partiendo de un plan de trabajo colaborativo y de acompañamiento, se mejorará la comunicación con los maestros, la retroalimentación para el manejo de la disciplina en el aula, y con ello la atención que se puede dar a los alumnos.

CAPÍTULO V: SEGUIMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

El objetivo del capítulo consiste en reportar cómo se desarrolló la propuesta de intervención, según el plan presentado, el cronograma, las líneas de acción, los indicadores y los productos. Por medio de instrumentos para la sistematización y procesos de las actividades desarrolladas, así como del análisis de los resultados obtenidos, a través de una evaluación de la mejora alcanzada.

5.1 Procedimiento

Para este fin se seguirá un camino de reflexión dialógica, fluctuando entre el plano empírico, la teorización y el desarrollo de la práctica, la documentación y el seguimiento necesarios en la intervención. En este proceso de seguimiento se realizará una reflexión que recorre cada uno de los capítulos del presente trabajo, a través de cinco niveles de reflexión de la práctica, y evaluación de la intervención.

Se reportan los resultados de la intervención a través de cinco niveles de análisis.

1° Nivel de análisis: Se describen los aspectos facilitadores y limitantes que se tuvieron en el proceso tomando como referencia la tabla del cronograma de actividades.

2° Nivel de análisis: Se toma como referencia la tabla de indicadores de mejora para poder evaluar el avance y los logros.

3° Nivel de análisis: Se muestran los procesos y productos obtenidos de cada una de las líneas de intervención.


4° Nivel de análisis: Partiendo de la hipótesis planteada se analiza la oportunidad y el logro del objetivo planteado hasta el momento en que se hace el reporte, ya que el proceso seguirá a lo largo del siguiente ciclo escolar.

5° Nivel de análisis: Se analiza la estrategia de gestión, el liderazgo a través de las propuestas del trabajo colaborativo y la inclusión de los diversos actores de la comunidad educativa en el proyecto de intervención.

5.2 Seguimiento del Plan de acción

A continuación se vuelve a presentar el cronograma línea por línea, con una columna de estatus, y después de cada línea se presenta el reporte del cumplimiento o avance obtenido por fases.

Línea 1: Introducir el modelo de Disciplina con dignidad al estilo de trabajo de la institución, fomentando la corresponsabilidad de los formadores (directivos, prefectos y docentes), para la mejora del colegio, a través de las siguientes sub-líneas:

Sub-línea: 1. Trabajo colaborativo con prefectos de disciplina y dirección																			
Propósito: Lograr la aceptación e introducción del modelo Disciplina con dignidad como una opción positiva de enriquecimiento de la propia metodología.																			
Productos: 1. Plan anual de disciplina con el enfoque de disciplina con dignidad actualizado y aprobado. 2. Formato para observación de clases.																			
ACTIVIDADES	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	FASE 1			FASE 2			FASE 3				FASE 4...				ESTATUS			
		MARZO			ABRIL			MAYO				JUNIO					JULIO/ Ciclo 15-16		
		1	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2				
1.1 Dirigir una junta con los prefectos de disciplina.	- Presentar a los demás prefectos las estrategias de acción. - Escuchar nuevas ideas y o propuestas.		✓	✓			✓	✓											 Realizado



1.2 Presentar a Dirección propuesta de intervención.	Contar con el apoyo de dirección para poder implementar los cambios que se proponen.																										 Realizado
1.3 Presentar a equipo docente el modelo de Curwin.	Que los docentes conozcan la propuesta de Curwin para sumarse a la innovación.																										 Realizado parcialmente

Tabla 3.1 Estatus de sub-línea 1

Elementos facilitadores de la primer sub-línea:

FASE 1

La dirección acogió la nueva propuesta al entender se trata de enriquecer el modelo actual de disciplina, no cambiarlo, y reconoce el bien para la institución educativa. Esto ayudó para que la propuesta fuera aceptada también por la prefectura de disciplina de las diversas secciones del colegio.

La prefectura de disciplina recibió la instrucción directa de dirección de iniciar con la estrategia de trabajo colaborativo con docentes para el seguimiento de los alumnos indisciplinados (□), la cuarta semana de mayo, lo cual fue dos semanas después de lo previsto, sin embargo el plan se puso en marcha en la fase de implementación.

FASE 2

En la fase de implementación se dio a conocer la propuesta a los docentes y tuvo buena acogida. Se hizo colaborativamente una propuesta de temas de capacitación docente.

FASE 3

La aceptación de los maestros de que se les retroalimente oportunamente acerca de su desempeño en clase como del seguimiento a los jóvenes tiene en general buena acogida

Elementos limitantes y cambios.

FASE 1

En la primera fase al presentar a los prefectos la propuesta de innovar el concepto de disciplina, se encontró poca aceptación y algo de resistencia al cambio, por el arraigo cultural de la institución y la manera en que se suelen hacer los procedimientos. Ante esto, se habló con la directora, y ella dio la indicación, de que los prefectos de disciplina se metan a los salones de clases y hagan observaciones.


FASE 2

En la fase de implementación se encuentra la dificultad de que los prefectos de disciplina no entregan las observaciones de clases, y manifiestan tener muchas otras ocupaciones.

FASE 3

A excepción de dos maestros de nivel bachillerato, con muchos años de experiencia, manifiestan inconformidad con que se observen sus clases, y no quieren ser evaluados en sus clases.

(□) El cuadro significa que este avance no estaba calendarizado en esta fecha sino dos semanas después de lo previsto. Por lo que fue un cambio al cronograma.

Sub-línea 2: Sistematización del plan de formación disciplinar del docente.																	
Propósito: Lograr que todos los docentes participen y se responsabilicen de los cambios de la disciplina dentro y fuera del salón de clase																	
Productos: Plan de formación docente para ciclo escolar 2015-2016																	
ACTIVIDADES	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	FASE 1			FASE 2			FASE 3				FASE 4...			ESTATUS		
		MZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO / CICLO 15-16							
		1	4	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1		2	
2.1 Formación en disciplina de profesores	Que el tema de la disciplina sea apropiado por cada maestro.				✓					✓				□			 Realizado parcialmente


2.2 Dar diálogos y definir tutorías en el caso de profesores que comparten sección.	Incluir la atención al docente, como parte primordial de las funciones del prefecto de disciplina.																											 Realizado parcialmente
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 3.2 Estatus de sub-línea 2

Elementos facilitadores de la segunda sub-línea:

FASE 1

La intervención de esta sub-línea se inició en la fase 2 debido a que primero era necesario que el equipo de prefectos estuviera informado y en sintonía.

FASE 2

Se tuvo una mejor respuesta por parte de los profesores en cuanto a que ellos colaboraron en la realización de propuestas de temas de disciplina para tener capacitaciones.

FASE 3

Se hizo un plan de formación para todo el ciclo escolar, en conjunto con los prefectos de disciplina de las diversas secciones.

Elementos limitantes y cambios:

FASE 3-4

Se tenía previsto que para finales de mayo se tuviera la primera conferencia, sin embargo, no fue posible tenerla y se aplazó hasta el 26 de junio.

FASE 4

Se cambió la fecha de la primera conferencia de formación al 13 julio.



Sub-línea: 3. Trabajo colaborativo con docentes																			
Propósito: Mejorar las condiciones de trabajo de los docentes afianzando su autonomía mostrando las bondades de aplicar la propuesta de Curwin a nuestro sistema disciplinar.																			
Producto: Manual de estrategias didácticas para mejorar disciplina en el salón de clases.																			
ACTIVIDADES	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	FASE 1				FASE 2				FASE 3				FASE 4...				ESTATUS	
		MZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO / CICLO 15-16									
		1	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2			
3.1 Compartir diversas estrategias para mejorar la disciplina en el aula a nivel general.	Lograr que exista una mejor comunicación y retroalimentación entre los docentes de sus estrategias exitosas.		✓						□										 Realizado
3.2 Trabajo de observación entre pares.	Cada docente deberá observar y ser observado en clase, así como retroalimentar a un compañero a fin de fomentar la corresponsabilidad de disciplina.											✓						□	 Realizado parcialmente

Tabla 3.3 Estatus de sub-línea 3

Elementos facilitadores

FASE 1

Durante una junta de sección de secundaria y bachillerato se invitó a los maestros a compartir estrategias para mejorar la disciplina en las aulas, y de aquí surgió el manual de estrategias didácticas.




2.1 Revisión del Reglamento de disciplina del Colegio	Que tanto padres como alumnos conozcan los procedimientos que sugiere el reglamento.		✓															 Realizado
2. Creación de comité disciplinar	Dar seguimiento a los casos disciplinarios conforme a los lineamientos de la SEP									✓								 Realizado parcialmente
3. Capacitación del comité disciplinar.	Fomentar la participación de maestros, padres y alumnos en la gestión disciplinar del colegio	✓																Pendiente 

Tabla 3.4 Estatus de línea 2

Elementos facilitadores

El colegio vio la necesidad de tener un comité disciplinar, que de acuerdo a los lineamientos de la SEP, se conforma por dos padres de familia, alumnos representantes, docentes y dirección, para la toma de decisiones y para hacer un trabajo de prevención en materia de disciplina

Elementos limitantes y cambios

Cuando se presentó la propuesta de formar el comité, simultáneamente se tuvo la necesidad de tomar decisiones importantes por un caso severo de indisciplina de un alumno, la urgencia llevó a dirección a escoger un comité de manera inmediata, por lo que no se alcanzó a dar capacitación. De acuerdo al reglamento de SEP el comité de disciplina tiene un ciclo escolar de vigencia. La

capacitación y creación del nuevo comité de disciplina se hará al comienzo del ciclo escolar.

5.3 Análisis de mejora con base a los indicadores previstos.

El siguiente análisis se elaboró el proceso y avance que se ha tenido referente al plan de acción haciendo referencia a una tabla en la que se anotaba la descripción del problema y los indicadores de logro que se preveían obtener al implementar la propuesta del plan de intervención. Actualmente se coloreó en la tabla el avance que se ha tenido hasta el día del corte para este informe del proceso. La tabla de indicadores se puede observar al final del análisis.

Durante el análisis usaré las siguientes viñetas para describir:

- ✓ Indicador de logro óptimo
- ☞ Indicador de logro favorable
- ✘ Indicador desfavorable
- En proceso

En primer lugar se analiza que ante el problema de una visión parcial de la disciplina en la que el único responsable era el prefecto de disciplina, se buscaba capacitar a los docentes y corresponsabilizarlos, acerca de la importancia que ellos tienen en todos los aspectos disciplinares de la institución. Así pues, se ve que al día del corte para este informe:

- ✓ El 100% de los maestros de nivel secundaria y bachillerato sí recibieron capacitación, acerca de la visión de Disciplina con dignidad, sin embargo
- ✘ a nivel de primaria, no se pudo dar el tema por no coincidir en las fechas y la programación que de actividades que previamente tenían. Sin embargo, en primaria, este tema planea presentarse en la semana del 17 de agosto, en un ciclo de capacitaciones de disciplina.

En segundo lugar se reflexiona que ante el problema de la falta de herramientas para los maestros en cuanto a la disciplina se tuvieron avances significativos:

- ✓ Se elaboró un plan sistemático de formación disciplinar docente, que se llevará a cabo a lo largo del ciclo escolar 2015-2016. (Anexo 6)
- ✓ El 80% de los maestros de secundaria y bachillerato aportaron estrategias didácticas para la creación de un manual.
- Se previó que todos los tutores tuvieran una normatividad interna del aula, a manera de contrato social, sin embargo, esto no se realizó, porque no se pensó pertinente introducir las normas tan avanzado el ciclo escolar, se prevé que los titulares lo realicen en la primer semana del ciclo escolar 2015-2016

Se menciona la falta de un programa sistemático de formación de docentes.

- ✓ El programa de formación disciplinar para los docentes se elaboró de manera colaborativa entre los prefectos de disciplina y tomando en cuenta las propuestas de los docentes.
- Por lo que si bien a la fecha del corte no se comenzaron las capacitaciones, estas están integradas en el plan anual de disciplina, y se realizarán a lo largo del ciclo escolar 2015-2016.
- ✗ Se preveía que los docentes pudieran tener acceso al expediente de los alumnos que mandan para poder dar seguimiento y tener retroalimentación del proceso o acuerdos a los que se han llegado sin embargo hasta la fecha del corte menos del 50% de los docentes de secundaria recibieron retroalimentación de los alumnos que envió a prefectura debido a que no se acercaron a pedir los expedientes, y a la falta de comunicación con los prefectos. Se cree que el desacierto está en que se dio por hecho que los docentes buscarían la retroalimentación y no fue así.

Otro problema que se anotaba es que la responsabilidad de la disciplina en las secciones recae en el prefecto de disciplina, y que los docentes no se responsabilizan ni asumen su importancia para mejorar y conservar la disciplina en el centro escolar y en su salón de clases. Por esto se propuso la línea del trabajo colaborativo con docentes. Ante esto en los indicadores de logro se observa que:

- ✘ No se pudo llevar a cabo la propuesta de observación entre pares por lo que el indicador previsto hasta ahora es desfavorable, sin embargo se planea que para el ciclo 2015-2016 se implemente la práctica de observación entre pares.
- ✘ El programa refleja al 100% estos aspectos:
 - 1° Responsabilidad de los docentes de la disciplina en salón de clases d.
 - 2° Seguimiento personal de prefectura de disciplina para docentes.
 - 3° Plan de seguimiento conjunto entre titular y prefecto de disciplina para alumnos con reincidencia.
 - 4° Estrategias de prevención.

Finalmente se observa que el comité disciplinar no recibió previa capacitación de sus funciones.

- Se hizo la propuesta para el comité del próximo ciclo y se previó darles capacitación el 26 de junio, sin embargo solamente asistieron los docentes, por lo que no se pudo cumplir con este propósito.

PROBLEMA		INDICADORES DE LOGRO PREVISTOS			EVIDENCIA / PRODUCTOS
		ÓPTIMO	FAVORABLE	DESFAVORABLE	(Anexos)
1. Visión parcial de la disciplina. No se toma en cuenta a todos los actores (Centrada en alumnos)	1. No se conoce el modelo de disciplina con dignidad.	100% De los maestros y prefectos de disciplina esté capacitado para aplicar los principios de disciplina con dignidad.	Más del 50% de los docentes y prefectos de disciplina esté capacitado para aplicar los principios de disciplina con dignidad.	Menos del 50% de docentes y prefectos de disciplina esté capacitado para aplicar los principios de disciplina con dignidad	Video de una maestra dando el tema.
2. No hay un programa sistemático para la formación docente en el área de disciplina.	1. Carencia de herramientas que contribuyan a mejorar las estrategias de la práctica docente.	Se tiene un plan sistemático de formación disciplinar docente.		No se tiene un plan sistemático de formación docente.	Plan sistemático de formación docente. (Anexo 6)
		El 100% de los tutores tiene clara la normatividad interna del aula. (A primer semana de clases ciclo 2015-2016)	Más del 50% de los tutores tiene clara la normatividad interna del aula. (A primer semana de clases ciclo 2015-2016)	Menos del 50% de los grupos tiene clara al normatividad interna del aula. (A primer semana de clases ciclo 2015-2016)	Normatividad de cada salón de clases.
3. No se da retroalimentación a los maestros acerca de los alumnos que mandan a prefectura de disciplina	2. Atención personalizada a docentes deficiente.	El 100% de los docentes de secundaria recibieron retroalimentación de los alumnos que envió a prefectura	El 50% o más de los docentes de secundaria recibieron retroalimentación de los alumnos que envió a prefectura.	El 50% o menos de los docentes de secundaria recibieron retroalimentación de los alumnos que envió a prefectura.	Carpeta para expediente de alumno que puede consultar el docente. (Formato de diálogo) Anexo 4
La responsabilidad de la disciplina en las	Los docentes no se responsabilizan ni	El 100% de los docentes de secundaria recibió	El 50% o más de los docentes de secundaria	El 50% o menos de los docentes de secundaria	

secciones recae en el prefecto de disciplina.	asumen su importancia para mejorar y conservar la disciplina en el centro escolar y en su salón de clases.	retroalimentación de una observación entre pares en los meses de mayo-junio	recibió retroalimentación de una observación entre pares en los meses de mayo-junio	recibió retroalimentación de una observación entre pares en los meses de mayo-junio	
		El 100% de los docentes participa en la creación del manual de Estrategias didácticas.	El 50% o más de los docentes participa en la creación del Manual de estrategias didácticas	El 50% o menos de los docentes participa en la creación del Manual de estrategias didácticas.	
No hay un plan de disciplina con la visión de disciplina con Dignidad.	No hay trabajo de prevención de conflictos sino que se actúa cuando el problema se presenta.	El programa refleja al 100% estos aspectos: 1° Responsabilidad de los docentes de la disciplina en salón de clases d. 2° Seguimiento personal de prefectura de disciplina para docentes. 3° Plan de seguimiento conjunto entre titular y prefecto de disciplina para alumnos con reincidencia. 4° Estrategias de prevención.	El programa no incluye todos los aspectos	El programa no es aplicable	Programa anual de prefectura de disciplina.
El comité disciplinar no recibió previa capacitación de sus funciones.		El 100% de los alumnos con problemas de disciplina severos tuvo una reunión con el comité disciplinar, de carácter previsor.	El 50% o más de los alumnos con problemas de disciplina severos tuvo una reunión con el comité disciplinar, de carácter previsor.	Menos del 50% de los alumnos con problemas de disciplina severos tuvo una reunión con el comité disciplinar, de carácter previsor.	Acta de reunión de comité disciplinar.

Tabla 4. Indicadores de logros

5.4 Análisis del avance en el proceso de recuperación de las líneas de acción a través de los productos.

En este tercer nivel de análisis se presentan los avances de las líneas de acción a través de los productos o evidencias que se han obtenido de cada uno. Teniendo como referencia la tabla que se integra al final de este apartado.

Sub-línea 1

Producto 1: El Plan anual de disciplina

Proceso: A la fecha del corte, el plan no ha sido presentado a dirección y aún falta tener la junta de fin de año para empatar el plan con el plan del centro.

Sub-línea 2

Producto 2: El formato d observación de clases

Proceso: Sí se hizo y sirve tanto para la línea del trabajo colaborativo de prefectos como para las observaciones entre pares que harán los docentes el siguiente ciclo escolar.

Sub-línea 3

Producto 3: Manual de Estrategias didácticas.

Proceso: Se inició exitosamente con la aportación del 80% de los docentes de secundaria y bachillerato, sin embargo se espera que se siga construyendo durante el siguiente ciclo escolar, para lograr un documento más completo.

Línea 2: Creación y capacitación del comité de disciplina del colegio.

Producto 4: Comité de disciplina

Proceso: El comité de disciplina, no se ha integrado ni capacitado. La integración del comité debe hacerse al inicio del ciclo escolar, sin embargo se había propuesto dar la capacitación este mes de junio pero no se contó con la

asistencia de los padres ni de los alumnos a los que se les invitó a formar parte, por lo que aun no hay avance en este proceso.

Tabla 4. Tabla de evidencias

LÍNEAS	PROPÓSITOS	EVIDENCIAS	RECUPERACIÓN
Sub-línea: 1. Trabajo colaborativo con prefectos de disciplina y dirección	Propósito: Lograr la aceptación e introducción del modelo Disciplina con dignidad como una opción positiva de enriquecimiento de la propia metodología.	Productos: 1. Plan anual de disciplina con el enfoque de disciplina con dignidad actualizado y aprobado. 2. Formato para observación de clases.	1. ANEXO 8 En proceso. 2. ANEXO 5 Hecho
Sub-línea 2: Sistematización del plan de formación disciplinar del docente.	Propósito: Lograr que todos los docentes participen y se responsabilicen de los cambios de la disciplina dentro y fuera del salón de clase	Productos: Plan de formación docente para ciclo escolar 2015-2016	ANEXO 6 Hecho
Sub-línea: 3. Trabajo colaborativo con docentes	Propósito: Mejorar las condiciones de trabajo de los docentes afianzando su autonomía mostrando las bondades de aplicar la propuesta de Curwin a nuestro sistema disciplinar.	Producto: Manual de estrategias didácticas para mejorar disciplina en el salón de clases.	ANEXO 7 Hecho
Línea: 2 Creación y capacitación del comité disciplinar	Propósito: Que los padres de familia, profesores y alumnos sean colaboradores corresponsables de la disciplina del colegio.	Producto: Comité de disciplina capacitado, e integrado.	PENDIENTE

5.5 Análisis de la Hipótesis de Acción

En este apartado se busca comentar los elementos asertivos y los no asertivos que se señalaron en el planteamiento de la hipótesis, para movilizar el cambio. Se irá analizando la hipótesis parte por parte.

1ª parte: *“El cambio en el concepto de disciplina en el modelo educativo, permitirá articular los esfuerzos de los diferentes actores en torno al manejo formativo de la disciplina”.*

Proceso: La introducción de un nuevo modelo de disciplina, ha sido un paso acertado de cara a la calidad educativa de la institución, ya que en el modelo anterior, la responsabilidad de la disciplina se adjudicaba en su totalidad a los prefectos.

Impacto: este cambio modifica a toda la institución en la medida en que llega a cada docente. Con esta nueva propuesta, todos los actores de la comunidad educativa son corresponsables y asumen la parte que les atañe.

Resultado: una movilidad general para corresponsabilizar a todos los miembros de la comunidad educativa.

2ª parte: *“Se podrá desarrollar e implementar un modelo de trabajo colaborativo para el manejo de la disciplina en el colegio, que promueva la corresponsabilidad”.*

Proceso: Estando la disciplina en manos de todos, es más factible realizar un trabajo colaborativo y unir esfuerzos para lograr el fin común de la formación de los alumnos. Esta parte de la hipótesis fue acertada porque los docentes respondieron favorablemente,

Impacto: Los docentes manifestaron su interés en dar seguimiento junto con la prefectura de disciplina de los casos, además de que se sintieron tomados en cuenta y reconocidos en su labor docente. De ellos mismos surgieron las propuestas para mejorar su formación disciplinar y se les vio el interés por seguir

participando al sugerir a quien querían observar en clases y quién quisieran que los observara, para aprender unos de otros.

Resultado: El resultado fue positivo, pues se logró crear un Manual de estrategias, con la colaboración del 80% de los maestros de dos secciones.

3° parte: *“Mejorará la calidad educativa, porque se facilitará la labor docente”.*

Proceso: Se trata de una cadena de hechos, que aunque podrían parecer aislados no lo están. En el diagnóstico se habló de la inconformidad de los docentes por la escasa o nula atención por parte de la prefectura de disciplina. Los docentes en una institución son fundamentales para que lo principal marche bien. Si los docentes están inconformes, no cumplen, si no cumplen los alumnos son los principalmente afectados, si los alumnos no se sienten bien atendidos entonces lo comunican a sus padres, quienes finalmente toman una decisión que afecta directamente al colegio.

Resultados: Aún no se pueden ver los resultados debido a la premura de la implementación de la estrategia, se espera poder tener los resultados previstos a mediados del ciclo escolar entrante.

Por otro lado, la calidad educativa, es lo que como institución quieres ofrecer, y para ello los docentes deben saber que son importantes para el gestor, que los toma en cuenta y que cuentan con la confianza de quien les puso frente al grupo. Es decir, que en la medida en que los docentes se sepan apoyados por la prefectura de disciplina, asumirán su responsabilidad dentro del salón de clase, procurarán mejorar la calidad educativa.

4° parte: *“Se logrará una mayor satisfacción de los alumnos, se logrará un clima de cercanía y colaboración, entre los prefectos de disciplina y los docentes”.*

Proceso: Este proceso está en una etapa inicial a la que se dará seguimiento a lo largo del ciclo escolar 2015-2016.

Impacto: En la parte del diagnóstico se habló de que los alumnos percibían que cada maestro aplicaba las reglas a su estilo y con unos se permitían cosas

que con otros no. Por otro lado se mencionaba la inconformidad de los docentes por no saber de qué se hablaba con los alumnos indisciplinados, qué seguimiento se daba o a qué acuerdos de llegaba.

Resultados: Al hacer parte importante del plan de disciplina a los maestros, la situación necesariamente cambia, porque se pueden crear estrategias conjuntas de seguimiento a los alumnos. Además, los alumnos necesitan estabilidad, que no haya ambigüedad en la aplicación de las normas.

Por todo esto, la hipótesis termina afirmando que: “partiendo de un plan de trabajo colaborativo y de acompañamiento, se mejorará la comunicación con los maestros, la retroalimentación para el manejo de la disciplina en el aula, y con ello la atención que se puede dar a los alumnos.”

5ª parte: *“Se podrá avanzar en realizar de manera sistemática las funciones del prefecto de disciplina”.*

Proceso: Volviendo al árbol del problema, en el capítulo dos se anotaba que el prefecto no tenía claras sus funciones respecto a la formación docente. Conforme avanzó el proyecto, se entendió que el problema no era precisamente la falta de claridad, sino que por otras razones no se le estaba dando la importancia merecida y necesaria a este aspecto.

Impacto: Se considera un acierto el que el docente haya centrado más su atención y trabajo en este aspecto como estrategia para lograr una disciplina preventiva, ya que, la mayoría de los casos que atiende son precisamente problemas que se originan en el salón de clases, y se atribuyen a la falta de estrategias de los docentes para conservar la disciplina, y por otro lado, al problema que ya se enunció anteriormente que el docente se deslinda de la responsabilidad de la disciplina derivando todos los casos a la prefectura de disciplina.

Resultados: Aún no se pueden apreciar los resultados, pues el proyecto de intervención continúa a mediano-largo plazo.

5.6 Análisis de la estrategia de la intervención

“Desarrollar e Implementar un modelo de trabajo colaborativo que promueva la corresponsabilidad del manejo y la formación a través de la disciplina (con dignidad) en el colegio.”

La manera en la que se planteó la estrategia fue acertada, ya que era necesario que se entendiera la disciplina con dignidad como un beneficio para todos los miembros de la comunidad educativa. El hecho de que en la presentación a los docentes, se les haya hecho ver la importancia de su participación en este modelo de trabajo, pareció oportuno y certero, pues algunos de los docentes no hacían más por la disciplina porque ya estaban habituados a delegar esa parte de su responsabilidad al prefecto de disciplina.

Los docentes se sintieron tomados en cuenta y respondieron favorablemente a la parte que a ellos les compete del nuevo modelo de trabajo colaborativo.

5.7 Análisis del objetivo de la intervención

El objetivo de la intervención que se planteó fue:

“Crear un plan de formación seguimiento sistemático, que integre tanto el trabajo de los docentes, los prefectos y las familias de disciplina incorporando la visión integradora y corresponsable de la disciplina con dignidad”

Luego del proceso que se ha seguido para la intervención creo que la implementación de este plan debe hacerse realmente a conciencia en el ciclo escolar 2015-2016. Se dio un paso importante al presentar el plan y ser aceptado, pero lo más importante es realmente que se aplique y concrete en acciones concretas.

Se procuró que este plan de formación y seguimiento fuera realmente sistemático, es decir, que pudiera tener una continuidad a lo largo del ciclo escolar y, por otro lado que fuera inclusivo, tanto de los docentes como de las familias.

Hasta ahora, la parte de la integración de las familias no se ha tenido el avance esperado, en este sentido el objetivo ha sido ambicioso, ya que es necesario ir creando un cambio de mentalidad en las familias del colegio para que se vayan involucrando. Un aspecto fue, que hayan faltado los padres de familia convocados para la capacitación del comité disciplinar.

REFLEXIONES APRENDIZAJES Y PROSPECTIVA DEL PROYECTO

Haber optado por estudiar una Maestría de Gestión Directiva de Instituciones Educativas, representó el inicio de un sueño: ser un factor de cambio y de mejora en la institución en la que trabajo.

El proyecto de intervención que se presenta, fue un medio para ir aprendiendo no solamente en la teoría sino también en la práctica, que un gestor necesariamente requiere de habilidades, experiencias, conocimientos, estrategia, y prácticamente podría llenar esta página de buenos adjetivos en torno a lo que significa ser gestor. Uno de los primeros conocimientos que adquirí, fue precisamente que ser gestor implica no solo dirigir y administrar, sino además ser facilitador y factor de cambio.

En una conferencia a la que asistí en el ITESO durante el segundo semestre de la maestría, el Doctor Joaquín Gairín, decía que un buen director necesariamente está innovando buscando que su empresa avance. Este aprendizaje me lo apropié, porque considero necesario romper con los miedos y hacer propuestas, la única manera de solucionar un problema es atreviéndose a hacer cosas distintas a las que provocaron la situación problemática.

Es importante conocer a fondo la institución, contextualizarse antes de emprender un proyecto de mejora. Es necesario estar comprometidos con la calidad educativa si se quiere mejorar en cualquier ámbito. Al iniciar con la maestría llegué a pensar que ya sabía cuál era el problema porque conocía la institución, sin embargo, para encontrar el problema que se presentó finalmente, primero se anotaron otros problemas, que resultaban ser un síntoma del principal. Aprendí que un problema no puede tomarse a la ligera, y que es necesario tener la capacidad de analizar para no engañarse pensando que atacando un solo síntoma se termina con una enfermedad. Un buen diagnóstico es la piedra sobre la que se cimienta un proyecto de mejora.

En este proceso me quedó claro que la gestión debe iniciar en casa, es decir en la propia formación, en la propia capacidad de análisis, de toma de decisiones, de dirección, de organización. Un buen gestor debe ser disciplinado en su persona si desea poner orden en una institución, y ser metódico si quiere estructurar, tiene que ser humilde si busca enseñar, necesita ser autocrítico para conocer sus propias cualidades así como sus limitaciones, para dar lo mejor de sí, y encontrar personas calificadas para complementar su labor de gestión directiva.

Ir de lo empírico a la teorización y de ahí a la praxis para volver a los conceptos y seguir avanzando en este proceso dialógico; comprendí que para todo problema existe un autor, alguien que coincide o ha hablado de ello, y que puede ayudar a obtener claridad o a marcar una ruta de mejora.

Muchas veces se piensa que quien tiene el puesto de gestor en una institución educativa llegó ahí por sus muchos años de escalar puestos, en especial si se es director de una escuela de gobierno. Después de estudiar esta maestría, entendí que es importante que los gestores reciban formación en esta materia. Si se quiere que México realmente mejore la calidad de su educación entonces se debe invertir en la formación de los nuevos directores, pues si la cabeza de la institución no está bien, difícilmente se podrá avanzar hacia la mejora.

Un reto personal fue vencer el miedo a proponer un cambio en la institución, romper con los tabúes de que como se trata de un colegio que pertenece a una Red enorme, ya no tiene nada que aprender... y el tabú de que un mismo manual de operaciones puede aplicarse para más de dos colegios, por no decir decenas. Esto entendí que es una falacia, y que esos Manuales de Operaciones existentes, no pueden compartirse para ser tomados al pie de la letra, sino que deben de “adaptarse” a cada institución educativa, de acuerdo a su propio contexto.

Un aprendizaje más fue acerca de la importancia de que el gestor sea investigador etnógrafo, es decir, involucrarse, ser observador participante, aprender a registrar lo que se observa y se escucha no sólo de manera planeada,

porque mucho se aprende de las conversaciones informales y de los eventos espontáneos.

Entendí que un buen gestor, cuando detecta una solución busca cómo implementarla, y procura los medios para que se realice, si es necesario cambiando el cronograma o aprovechando las circunstancias que se presentan.

Debo decir que también aprendí de los propios errores, pues en los años que llevaba como prefecta de disciplina, me había dedicado a solucionar conflictos, en vez de prevenirlos, y a hacer planes de formación para alumnos, cuando en realidad pasan más tiempo con sus profesores. Asumí el trabajo colaborativo como un estilo y una estrategia personal.

En el proceso reconocí la importancia de gestionar un cambio, y ésta tiene que ver con saber involucrar a las personas que están dentro de ese cambio, aprender a comunicar para convencer y compartir el proyecto con quienes son parte de él. Entendí que todos son importantes, tanto los directores como los subordinados para poder implementar la mejora.

Entendí que una misma realidad educativa se puede analizar desde distintas perspectivas y no necesariamente una es correcta y otra incorrecta, sino que hay que saber encontrar lo bueno de ambas y proponer la mejora desde esta visión más integral.

A no darme por vencida a pesar del contexto, porque si hay voluntad todo se puede.

La importancia de ver a la comunidad educativa como parte del proyecto y no sólo al gestor, devolverle la autonomía del docente, su liderazgo y hacerlo corresponsable de la disciplina en la institución (dentro y fuera de la institución), hacer que los alumnos se sientan tomados en cuenta.

Limitantes

En este proceso encontré algunas limitantes que menciono a continuación:

No tener dentro del colegio a las autoridades que son quienes aprueban los planes y programas (el que no sean parte de lo que se vive en el día a día).

La resistencia al cambio del 50% de los prefectos de disciplina y de algunos maestros (un 20%) que no comprenden las nuevas propuestas de trabajo, ya que sienten que es más trabajo y consideran que es suficiente con el trabajo que ya están haciendo.

El comité disciplinar comenzó a funcionar sin recibir capacitación y el nuevo no asistió a la capacitación planeada.

Recuperar las evidencias del trabajo hecho (tenerlas en tiempo), el poder ir documentando conforme se fue haciendo la intervención, muchas veces se daban las cosas en tiempos distintos y fue complicado ir las sistematizando.

Prospectiva del proyecto

En prospectiva, se tienen las siguientes expectativas para la fase siguiente del trabajo, que comienza al inicio del ciclo escolar y continuará durante el mismo:

En primer lugar, se procurará que el comité de disciplina del ciclo 2015-2016, sea debidamente capacitado, no solo en el reglamento interno del colegio sino en la disciplina tridimensional para reducir al mínimo las ocasiones para el mal comportamiento (prevención), actuar cuando éste se presente (acción) y tratar con los alumnos recalcitrantes (resolución).

Al proteger en cada momento la dignidad del alumno, la del maestro y la de sus compañeros, crecen las posibilidades de cambiar para bien las vidas de los jóvenes, es por esto que al inicio del ciclo escolar se elaborará un contrato social

en cada salón de clases, como lo sugiere Richard L. Curwin y Alen N. Mendler, en su libro de Disciplina con Dignidad.

Otro aspecto que se espera mejorar es la comunicación entre los prefectos y docentes así como el clima laboral en las diferentes secciones del colegio.

Se espera que los alumnos perciban maestros con mayores habilidades disciplinares, y se reduzcan al menos en un 50% el caso de alumnos que se mandan a diario con el prefecto. Esto dará a los prefectos mayor espacio de tiempo para la observación de clases y el seguimiento para la formación de los docentes.

Corresponsabilizar a los docentes y miembros de la comunidad educativa de las estrategias trazadas para ayudar y dar seguimiento a los alumnos con reincidencias de indisciplina, Involucrándolos y trabajando en equipo con ellos.

Se prospecta que los prefectos se dediquen realmente a las actividades que les competen, y que disminuyan al menos en un 50%, los alumnos que desertan por motivos de indisciplina escolar.

Se prevé que el cansancio y estrés de los profesores, puedan tratarse con oportunidad, de acuerdo a los planteamientos de los autores de Disciplina con Dignidad.

Finalmente, haré una breve mención de algunos de los conocimientos que adquiriré en este trabajo de intervención:

1. Trabajar en la solución de un problema implica lograr un impacto que a veces es mayor al que se puede prever, y tiene consecuencias en distintas áreas de la mejora
2. La gestión pedagógica, la gestión de acompañamiento docente, la gestión de vinculación y el área social-comunitaria, la gestión administrativa en una institución educativa, son inherentes y transversales en el trabajo de la gestión directiva, es

decir, que necesariamente el trabajo de gestión en una de estas áreas implica una serie de impactos en todos los ámbitos de la institución educativa.

3. Un director de escuela, más que administrador y pedagogo, debe ser un Gestor del cambio y de la mejora. Aunque existan muchos tipos de dirección, la gestión directiva engloba aspectos de liderazgo, conocimiento, estrategia, prevención, innovación y apertura, que solo son posibles tomando conciencia de esta necesidad de proponer lo que se necesita en cada uno de los contextos y tener la iniciativa y la voluntad para realizar el cambio.

4. Ser gestor directivo es mucho más que un trabajo porque llega a ser parte de tu vida. Si no hay amor al proyecto de intervención, si no se quiere realmente lograr una mejora, entonces se deja de ser gestor y se pasa a ser un burócrata que se limita a cumplir con una serie de obligaciones, un mero director o un mero administrador.

Finalmente debo decir que termino este trabajo, más no esta intervención. Se ha dado vida al proyecto pero ahora es necesario dar continuidad, hasta poder decir que el problema ya no es problema en la institución y entonces, poder enfocar la atención a otro aspecto de mejora.

Termino citando a Blejmar (2007), cuando dice: “gestionar es hacer que las cosas sucedan”

REFERENCIAS

Arias López, José Luis (2012) La Gestión del Plan Estratégico para la Transformación Escolar. El tránsito de lo individual a lo colectivo. SEP Guadalajara, Jalisco

Disponible en: http://sitiosescolares.miportal.edu.sv/12857/Doc.PDF/Modulo_1.pdf

Alvarado Aguilar, M.A., Culqui Sánchez, W., Durand Tasilla, R.L., Portal García, A.A. y Tanta Sánchez, E. (2009). *Análisis de módulos de evaluación del aprendizaje*. Universidad San Pedro. Cajamarca, Perú. Disponible en: <http://www.slideshare>

Álvarez, I. (et. al) (2013) El concepto emergente de gestión educativa estratégica y desafíos para la formación en gestión. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Política y Gestión. Ponencia. Disponible en :http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_13/1466.pdf

Antúnez, S. (2012) Una brújula para la gestión escolar. Orientaciones para la mejora. SM Ediciones: México.

Antúnez, S. (2000) Claves para la organización de centros escolares Barcelona

Antúnez, S. (1997) Formación de Directoras y Directores de Centros Educativos. Barcelona, España. Capítulo 1 y 2 p. 1-68.

Antúnez, S. (1996) La organización escolar. GRAÓ. Barcelona.

Barraza, A. (2010) Elaboración de propuestas e intervención educativa. Editorial: Universidad Pedagógica de Durango Durango, Dgo. Disponible en: http://www.upd.edu.mx/librospub/libros/elaboracion_de_propuestas.pdf

- Blejmar, Bernardo (2007) *Gestionar es hacer que las cosas sucedan*. México DF. Editorial: Novedades Educativas de México S.A de C.V
- Curwin, L. Richard y Mendler. Allen, N. (2014). *Disciplina con dignidad*. Jalisco, México. Editorial ITESO
- García Requena F. (2002) *Organización escolar y gestión de centros educativos* , Málaga, España : Aljibe
- Gairín Sallán, Joaquín y Darder Vidal Pere (2003) *Organización de centros educativos*. Madrid, España. Editorial Praxis
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández C. Carlos, Baptista L. Pilar (2010) *Metodología de la investigación*. Quinta edición. Mc Graw Gill. México D.F.
- Jones, Gareth R. (2008) *Teoría organizacional. Diseño y cambio de las organizaciones*. México. Pearson Quinta Edición
- López (2007) *Dirección de centros educativos*. Madrid, España Editorial Praxis.
- Murillo, Javier (2006) *Una Dirección Escolar para el Cambio: Del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido*. Revista Iberoamericana sobre la Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol.4. No. 4e Disponible en http://www.rinace.net/arts/vol4num4e/art2_htm.htm
- Nolasco González, Alejandro (2012) *Las fuentes de información ¿Qué son y cómo se clasifican?* Disponible en: http://f-informacion.wikispaces.com/file/view/Act1_AlejandroNolascoGonzalez.pdf
- Santos Guerra, M.A. (2001). *Sentido y finalidad de la evaluación de la universidad. Perspectiva Educativa, Instituto de Educación UCV, Nº 37-38, I y II Sem. 2001 - Págs. 9 – 33*. Disponible en: http://www.unap.cl/prontus_unap/site/artic/20120709/asocfile/2012070911137/evaluaciondelauniversidad_santos_guerra.pdf

- Torres Arias, R. (Coord.) (feb, 2010). *Evaluación diagnóstica*. Ministerio de Educación Pública. San José, Costa Rica. Disponible en:<http://www.slideshare.net/Socialesdigital/evaluacin-diagnstica-3577084>
- Pérez Gómez, A. (1998, feb.) La cultura institucional de la escuela. Cuadernos de pedagogía NO 266/ Febrero. Disponible en: http://www.ict.edu.mx/acervo_educacion_cultura_institucional.pdf
- Pérez Serrano, Gloria (1998) *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. I métodos*. Madrid, España. La Muralla S.A.
- Pozner, Pilar (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa: Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires: IIPE-UNESCO. Módulos 1 y 2
- Shagoury, R., y Miller, B. (2000). *El arte de la indagación en el aula*. Portsmouth NH: Gedisa.
- Schmill, Vidal (2008) *Disciplina inteligente en la escuela*. PEA
- Woods, Peter. (1989). *La escuela por dentro: la etnografía en la investigación educativa*. España: Paidós.

ANEXOS

A continuación se presenta una tabla con el contenido de los productos y las evidencias generados en la intervención.

Número de Anexo	Nombre	Páginas	Descripción
Anexo 1	Encuesta a Prefectos de disciplina	2	Usada en el diagnóstico. Empleada para conocer las prioridades de las acciones y funciones de los Prefectos de disciplina
Anexo 2	Sistematización de la información de encuesta aplicada a ocho maestros	2	Usada para el diagnóstico a fin de conocer cómo perciben la atención que reciben los maestros por parte de la prefectura de disciplina.
Anexo 3	Plan de trabajo 2015-2016	12	Producto de la intervención para dar continuidad a lo largo del ciclo escolar, introduciendo la Disciplina con Dignidad.
Anexo 4	Formato de Diálogo de disciplina	1	Producto generado para la continuidad de la sub-línea 2 de acción.
Anexo 5	Formato de Observación directa de clases	2	Producto para la continuidad de sub-línea 2
Anexo 5.1	Participación de observación de clases	1	Evidencia. Sub-línea 2
Anexo 6	Plan de ciclo conferencias de Formación docente	1	Producto- Evidencia. Realizado con la colaboración de docentes.
Anexo 7	Manual de estrategias didácticas	6	Producto generado con el trabajo colaborativo de docentes.

Anexo 1. Encuesta a Prefectos de Disciplina

¿Conoces las funciones del prefecto de disciplina que se enmarcan en el Manual de operaciones?

- Sí.
- No.
- No conozco el manual.
- Sé que existe el manual pero aún no lo he leído.

¿Consideras que las campañas que realizas a lo largo del año, te ayudan a cumplir con tu misión?

- Sí.
- La mayoría.
- Algunas.
- No.

¿En promedio cuántas campañas de disciplina realizas a lo largo del ciclo escolar?

- Una al semestre.
- Una al bimestre.
- Dos al semestre.
- Una al mes.

¿Crees que los maestros comprenden el estilo de disciplina formativa que se propone?

- Todos.
- La mayoría.
- Algunos.
- Ninguno.

Disciplina interna o externa... cuál crees que es más evaluada y tomada en cuenta en tu institución?

- Definitivamente la externa.
- Existe un equilibrio.
- Definitivamente la interna.

Enumera del en orden de importancia a las áreas del colegio que más ayudas en tu labor diaria

- Formación integral de alumnos.
- Formación de maestros.
- Dirección o coordinación académica.
- Administración.
- Relaciones públicas.

¿Qué otros encargos realizas con más frecuencia?

- Atención personal a padres de familia.
- Suplencia de clases.
- Cursos de formación para padres.
- Apoyo a apostolados (ECYD, NET, RC, en horarios de clases, etc.)
- Otros _____.

¿Con qué frecuencia suples clases?

- Nunca.
- Una o dos veces por semana.
- Una o dos veces por quincena.
- Una o dos veces al mes.
- A veces, toda la semana.
- Cada vez que falta algún maestro.
- Una vez al día.

¿Con qué frecuencia atiendes en citas a padres de familia?

- Nunca.
- Una o dos veces al año.
- Una o dos veces al semestre.
- Una o dos veces al bimestre.
- Una o dos veces al mes.
- Una o dos veces a la semana.

¿Cuánto tiempo de tus actividades las dedicas a apoyos de apostolados del colegio?

- Una hora a la semana.
- Una hora al día.
- Un día a la semana.
- Uno o dos días a la semana.
- Variable: _____.

¿Cómo te involucras en los eventos de tu colegio?

- Planeación.
- Organización.
- Logística.
- Disciplina del evento.
- Seguir indicaciones.
- No me involucro.

Anexo 2. Encuesta a maestros

	Conocimiento de la pedagogía legionaria y de la disciplina positiva	Retroalimentación de parte de prefectura.	Atención personal. Participación en campañas de disciplina
MAESTRO 1	Disciplina positiva sí se lo que es... es como que a los niños se les enseñan los aspectos positivos de la formación. Pero pedagogía legionaria no.	Calificación:7 Pues yo trato de preguntarles siempre qué pasó con cada uno de los niños, pero a veces pienso que no hacen lo necesario... y como que no hay consecuencias.	Cantidad de diálogos en el semestre: 2 Campañas: 10 Pero los niños de esta generación como que no le llaman la atención esas campañas.
MAESTRO 2	Antes nos daban cursos de pedagogía legionaria... cuando apenas compraron el colegio, pero como tres años ya no nos han dado ningún curso.	Calificación:5 Lo que pasa es que no hay tiempo, y siempre que les mando a algún alumno a veces me lo regresan super rápido al salón, hasta entran como burlándose porque no pasó nada.	Cantidad de diálogos en el semestre: 4 Campañas: 10 Son padres... pero se han hecho muy pocas y luego no se les da seguimiento.
MAESTRO 3	Disciplina positiva, como no etiquetar a los alumnos... y basarnos en la motivación.	Calificación:8 Pues llevo poquito y sí he visto que platican con los muchachos, trato de darme mi lugar para que no haya tanto problema.	Cantidad de diálogos en el semestre: 3 Campaña: 10 Los muchachos las necesitan, pero los premios no les gustan.
MAESTRO 4	Yo sí se lo que es... pero la mayoría no lo saben porque ya no se habla de eso desde lo que pasó con Maciel, ya ves. Pero pues hay que retomarlo porque si no, no jalamos todos parejo.	Calificación:6 Pues es que no hemos tenido un diálogo como tal, pues si a mí me interesa yo le pregunto, pero si no él no hace por acercarse. Al menos de mis niños que soy titular si quisiera que se me dejara ver su expediente o lo que se hace con ellos.	Cantidad de diálogos en el semestre: 0 Campaña 10 Los niños se entusiasman. Y quieren ganar... pero como que se han hecho muy pocas.
MAESTRO 5	No. Bueno, pues	Calificación:0	Cantidad de diálogos en

	disciplina positiva es como me dices decirle al alumno mejor lo que puede mejorar que lo que está mal.	En cuestión de retroalimentación nunca me habló el prefecto. Nunca me llamaron como para decirme vas bien o mal... y como que me hubiera gustado saber.	el semestre: 2 Campaña:10
MAESTRO 6	Pedagogía legionaria es vivir la caridad con los alumnos. Ve en ellos a otro Cristo. Y la disciplina positiva es como tener el arte de la motivación... supongo.	Calificación:5 En todo el semestre cuando hablé con el prefecto era para darme puras indicaciones... siento que como que no ayuda en nada a mi clase, yo soy responsable de la disciplina en mi salón.	Cantidad de diálogos en el semestre: 1 Campaña: 5 Pues lo que pasa es que este año no hicieron campañas en mi sección. El prefecto como que se la pasa con los alumnos.
MAESTRO 7	Yo no había oído que tenemos una pedagogía legionaria, pero soy nueva. La disciplina positiva es evitar los regaños, y pensar en el bien del alumno, formarles en lo bueno.	Calificación:4 Pues es que desde que llegué no se me dio una introducción, me he ido enterando de las cosas, y la verdad es que no me gusta que metan al salón a los niños que yo he sacado.	Cantidad de diálogos en el semestre: 4 Calificación 10 Las campañas mantienen en entusiasmo, como titulares nos ayudan a tener algo de que hablar en las tutorías.
MAESTRO 8	El que es buen maestro lo es por vocación, y a veces no se toma eso a la hora de contratar al personal... debería dárselos capacitación. Cada quien tiene sus estrategias, no hay uniformidad.	Calificación:2 Pues ya ves miss... Yo casi no tengo problemas porque los chavos me respetan. Pero no he visto que las pláticas con ellos sirvan de mucho... porque se sienten grandes. Pero tú sigue llamándolos, uno tiene que sembrar, tal vez oros cosechen.	Cantidad de diálogos en el semestre: 2 Calificación: 5 En las revisiones de las campañas se pierde mucho tiempo además, no se están formando, porque por ejemplo, en la revisión del uniforme todos están bien, pero te sales y se ponen otras prendas. Hay que hacer campañas de formación interna... de conciencia.

Plan anual de Prefectura de Disciplina

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
2015 - 2016

MISS GABRIELA CARRANZA AVIÑA

PREFECTURA DE DISCIPLINA PRIMARIA

AGOSTO- SEPTIEMBRE 2015

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
INTRODUCCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE DISCIPLINA CON DIGNIDAD		
1 Reglamento.	1.1 Que los alumnos conozcan y cumplan el reglamento escolar.	<ul style="list-style-type: none"> • Durante la primera semana se elaborará un contrato social en cada salón de clases
2 Respeto.	2.1 Que los alumnos tengan un trato cordial y educado hacia sus profesores y compañeros. (Saludo y hábito para levantar la mano para hablar).	<ul style="list-style-type: none"> • Con el ejemplo propiciar y utilizar siempre un lenguaje de cordialidad y respeto entre coordinadores, prefectos, profesores y alumnos.
	2.2 Que los alumnos logren tener una cercanía y confianza con sus maestros y prefectos.	<ul style="list-style-type: none"> • Tener momentos de diálogo y comunicación periódicamente con nuestros alumnos, saber cuáles son sus problemas.
3 Filas.	2.3 Que en cada grupo se logre un clima de compañerismo y apoyo hacia todos sus integrantes.	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar una actividad de integración con los alumnos y profesores por parte de la prefectura de disciplina.
	3.1 Que nuestros alumnos logren el hábito de hacer bien sus filas, manos atrás y en silencio.	<ul style="list-style-type: none"> • Los maestros titulares deberán de ser puntuales para ayudar a formar a su grupo.
4 Uniformes	4.1 Que nuestros alumnos porten y cumplan con sus uniformes dignos antes del 30 de septiembre	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar algún tiempo dentro del horario de clases para enseñar a los alumnos y hacer ejercicio de filas al trasladarse de un lugar otro, (todos los alumnos deberán estar por orden de estatura, e ir con las manos atrás).
5 Campaña Disciplina 1	5.1 Que nuestros alumnos Formen y tengan los hábitos de puntualidad y presentación personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar cada titular a su grupo. • Cumplir con los premios asignados durante la campaña

OCTUBRE 2015

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
DETECTAR CASOS PARA SEGUIMIENTO DISCIPLINAR JUNTO CON LOS PREFECTOS DE DISCIPLINA		
1 Puntualidad. (Seguimiento)	1.1 Que los alumnos cumplan con su puntualidad y asistencia a clases tal y como nos lo pide el reglamento escolar.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y recordar a los alumnos todos los días su puntualidad y llevar control de reportes informativos.
2 Presentación personal. (Seguimiento)	2.1 Que nuestros alumnos traigan el uniforme completo, las alumnas que formen el hábito de portar su moño blanco y los alumnos su cinturón negro y cabello corto.	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión diaria del uniforme enfocándonos principalmente en los peinados, corte de cabello y cinturón negro los niños por parte de los maestros y prefectos. • Motivar y recordar a los alumnos todos los días el traer su uniforme completo y llevar una relación de cumplimiento.
3 Aprovechamiento.	3.1 Lograr que nuestros alumnos vivan en un clima de disciplina, orden y silencio aprovechando al máximo cada una de sus clases.	<ul style="list-style-type: none"> • Vigilar periódicamente los salones y detectar a los alumnos que les cuesta seguir el cumplimiento del aprovechamiento y hablar con ellos. • Observación de clases. Llevar un control y hacer anotaciones sobre los aspectos y áreas de oportunidad que tengan las maestras respecto a la disciplina dentro del salón de clases.
4- Limpieza y cuidado de los patios.	4.1 Que los alumnos formen la conciencia de mantener y cuidar las instalaciones del colegio.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y recordar constantemente la importancia de formar una conciencia recta y cuidar estos aspectos.
5- Campaña de Integración1.	5.1 fomentar el trato y respeto con los demás	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas de integración sobre el respeto por grupos.

NOVIEMBRE 2015

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
Para los maestros y la coordinación.		
1 Filas.	1. 1 Que nuestros alumnos logren el hábito de hacer bien sus filas, manos atrás y en silencio.	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicar algún tiempo dentro del horario de clases para enseñar a los alumnos y hacer ejercicio de filas al trasladarse de un lugar otro, (todos los alumnos deberán estar por orden de estatura, e ir con las manos atrás).
2 Presentación personal. (seguimiento)	2.1 Que nuestros alumnos traigan el uniforme completo, las alumnas de portar su moño blanco y los alumnos su cinturón negro y cabello cortó.	<ul style="list-style-type: none"> • . Revisión diaria del uniforme enfocándonos principalmente en los peinados, corte de cabello y cinturón negro los niños por parte de los maestros y prefectos. • Motivar y recordar a los alumnos la importancia de no solo traer el uniforme sino cuidarlo
3 Formación de hábitos	3.1 Que nuestros alumnos formen el hábito de la disciplina interior aprendan a respetar la autoridad y a sus compañeros levantando su mano para hablar.	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar, ser perseverante y exigente con las maestras para que los alumnos logren formar este aspecto clave para la disciplina interna del salón.
4 Hábito de levantar la mano y buenas posturas.		Se reconocerá al final del mes al grupo que haya sobresalido en el cumplimiento de este hábito.
5 Torneo Inter- cup 2015	5.1 Que nuestros alumnos Formen su integración y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar cada titular a su grupo. Cumplir con los premios asignados durante el torneo.

DICIEMBRE-ENERO 2016

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
Para los maestros y la coordinación.		
1-Caridad y bendicencia.	1.1 Que los alumnos vivan en un ambiente de caridad y respeto preparándose para recibir a Cristo en la navidad.	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivar y recordar a los alumnos todos los días en filas de la mañana ejemplos de vida de caridad de los santos.
2-Presentación personal. (seguimiento)	1.2 Actividad de integración 2.1 Que nuestros alumnos traigan el uniforme completo, las alumnas que formen el hábito de portar su moño blanco y los alumnos su cinturón negro y cabello corto.	<ul style="list-style-type: none"> ● Pasar un video o película ● . Revisión diaria del uniforme enfocándonos principalmente en los peinados, corte de cabello y cinturón negro los niños por parte de los maestros y prefectos. ● Motivar y recordar a los alumnos todos los días el traer su uniforme completo y llevar una relación de cumplimiento.
3-Cumplimiento de trabajos en clase.	3.1 Que nuestros alumnos formen el hábito de la responsabilidad entregando sus trabajos a tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> ● Campaña personal de disciplina por grupo. ● Se premiara al grupo que durante este mes haya sobresalido en el cumplimiento trabajos al 100%.
4-Campaña Navideña.	4.1 Que nuestros alumnos Formen su integración y trabajo en equipo y se preparen para recibir a Cristo espiritualmente.	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivar cada titular a su grupo. ● Durante la oración de la mañana reflexionar sobre la preparación para recibir a Cristo.

FEBRERO 2016

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
Para los maestros y la coordinación.		
<p>1- Puntualidad y Filas. (seguimiento)</p> <p>2- Presentación personal. (seguimiento)</p> <p>3- Cumplimiento de trabajos en clase.</p> <p>4- Hábito de levantar la mano y buenas posturas. (Seguimiento)</p>	<p>1.1 Que los alumnos cumplan con su puntualidad y asistencia a clases y filas tal como nos lo pide el reglamento escolar.</p> <p>2.1 Que nuestros alumnos traigan el uniforme completo, las alumnas que formen el hábito de portar su moño blanco y los alumnos su cinturón negro y cabello corto.</p> <p>3.1 Que nuestros alumnos formen el hábito de la responsabilidad entregando sus trabajos a tiempo.</p> <p>4.1 Que nuestros alumnos formen el hábito de la disciplina interior aprendan a respetar la autoridad y a sus compañeros levantando su mano para hablar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y recordar a los alumnos todos los días su puntualidad llevar una relación de cumplimiento. • Revisión diaria del uniforme enfocándonos principalmente en los peinados, corte de cabello y cinturón negro los niños por parte de los maestros y prefectos. • Motivar y recordar a los alumnos todos los días el traer su uniforme completo y llevar una relación de cumplimiento. • Campaña personal de disciplina por grupo. • Se premiara al grupo que durante este mes haya sobresalido en el cumplimiento trabajos al 100%. • . Motivar, ser perseverante y exigente con las maestras para que los alumnos logren formar este aspecto clave para la disciplina interna del salón. • Se reconocerá al final del mes al grupo que haya sobresalido en el cumplimiento de este hábito

MARZO 2016

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
Para los maestros y la coordinación.		
<p>1- Limpieza y orden en el salón de clases.</p> <p>2- Presentación personal. (seguimiento)</p> <p>3- Hábito de levantar la mano y buenas posturas. (Seguimiento)</p> <p>4-Campaña de preparación semana santa</p>	<p>1.1 Que los alumnos se formen en el hábito de dejar y mantener limpios y ordenados los salones de clase.</p> <p>2.1 Que nuestros alumnos traigan el uniforme completo, las alumnas que formen el hábito de portar su moño blanco y los alumnos su cinturón negro y cabello corto.</p> <p>3.1 Que nuestros alumnos formen el hábito de la disciplina interior aprendan a respetar la autoridad y a sus compañeros levantando su mano para hablar.</p> <p>4.1 Que nuestros alumnos se preparen para vivir con verdadera cercanía y amor los sufrimientos de Cristo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y recordar a los alumnos todos los días antes, durante y después de clases dejen su salón limpio. • . Revisión diaria del uniforme enfocándonos principalmente en los peinados, corte de cabello y cinturón negro los niños por parte de los maestros y prefectos. • Motivar y recordar a los alumnos todos los días el traer su uniforme completo y llevar una relación de cumplimiento. • Campaña personal de disciplina por grupo. • Se premiara al grupo que durante este mes haya sobresalido en el cumplimiento trabajos al 100%. • Motivar y reflexionar sobre la pasión de Cristo. .Llegar al corazón de los alumnos por medio de la reflexión del amor a Cristo

MAYO 2016

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
Para los maestros y la coordinación.		
1- Auto convicción.	1.1 Que los alumnos cumplan con los hábitos ya alcanzados a lo largo del ciclo escolar, principalmente inculcándoles hacerlo por propia convicción. .	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y recordar a los alumnos todos los días la formación de una conciencia recta y hacer todas las cosas con un gran espíritu de convicción.
2- Sinceridad y formación de la conciencia	2.1. 1 Que nuestros alumnos formen una conciencia bien formada siempre de cara a Cristo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los alumnos con ejemplos de la vida cotidiana a ser siempre comprometidos con Dios formando una conciencia • Recordar a los alumnos con frecuencia como tenemos que cuidar y vivir los hábitos trabajados durante el ciclo escolar
3- Formación de la conciencia.	3.1 Que nuestros alumnos formen el hábito de la responsabilidad entregando sus trabajos a tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña personal de disciplina por grupo.
4- Cumplimiento de trabajos en clase	4.2 fomentar el trato y respeto con los demás	<p style="text-align: center;">Se premiara al grupo que durante este mes haya sobresalido en el cumplimiento trabajos al 100%.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas de integración sobre el respeto por grupos.

JUNIO-JULIO 2016

<i>Punto disciplinar/académico</i>	<i>Metas a lograr</i>	<i>Estrategias</i>
Para los maestros y la coordinación.		
<p>1- Integración. (seguimiento)</p> <p>2- Presentación personal por convicción. (seguimiento)</p> <p>3- Gratitud</p> <p>4- Campañas de integración.</p>	<p>1.1 Que los alumnos logren consolidar todos los valores mencionados durante el ciclo escolar.</p> <p>2.1 Que nuestros alumnos traigan el uniforme completo, las alumnas que formen el hábito de portar su moño blanco y los alumnos su cinturón negro y cabello corto.</p> <p>3.1 Que nuestros vivan en una actitud de gratitud para con Dios y sus papás.</p> <ul style="list-style-type: none"> • fomentar el trato y respeto con los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar y reflexionar con los alumnos que es un hombre y una mujer integra. • Realizar y programar actividades de integración, de acuerdo a las necesidades de cada grupo. • Revisión diaria del uniforme enfocándonos principalmente en los peinados, corte de cabello y cinturón negro los niños por parte de los maestros y prefectos. • Motivar y recordar a los alumnos todos los días el traer su uniforme completo y llevar una relación de cumplimiento • Motivar a los alumnos a no bajar la guardia y valorar todo lo que sus padres han hecho por ellos, correspondiéndoles con un mayor esfuerzo en todos los aspectos de la formación académica y humana llegando al final del ciclo con grandes frutos. • Dinámicas de integración sobre el respeto por grupos.

Miss Gabriela Carranza Aviña

Plan Anual de prefectura PRIMARIA

Anexo 4

¡Venga tu Reino!

DIALOGO DE DISCIPLINA

ALUMNO:

FECHA:

GRADO:

MOTIVO DEL DIÁLOGO:

OBSERVACIONES DEL DOCENTE

OBSERVACIONES DEL ALUMNO

COMPROMISO Y SEGUIMIENTO:

ALUMNO

PRECTURA DE DISCIPLINA

Anexo 5

<i>OBSERVACIÓN DIRECTA DE CLASES</i> (TODOS LOS GRADOS)	ESCUDO
--	---------------

FECHA:

GRUPO:

NOMBRE DEL PROFESOR:

ASPECTOS A EVALUAR	BUENA	REGULAR	MALA
MANEJO DE LA DISCIPLINA EN EL SALÓN			
ORDEN DEL SALON			
ORGANIZACIÓN DE TRABAJOS O TAREAS			
LIMPIEZA Y DECORACIÓN DEL SALÓN			
PREPARACIÓN DEL MAESTRO DE LA CLASE			
MOVIMIENTO DEL MAESTRO DENTRO DEL SALÓN			
TONO DE VOZ DEL MAESTRO			
ACERCAMIENTO DEL MAESTRO CON ALUMNOS			

COMENTARIOS SOBRE EL MAESTRO:

COMENTARIOS SOBRE ALGUN ALUMNO EN PARTICULAR:

Anexo 5.1

Propuesta para observación entre pares. Sección secundaria.

Maestro: Buen día. Respecto a la conferencia del día de hoy te pido que antes en esta vitriera a quien te gustaría observar y quien quisieras que le observara. ¡Gracias!

NOMBRE	A QUIEN QUIERO OBSERVAR EN CLASE	QUIEN QUIERO QUE ME OBSERVE
Martha Z	Betty o Ivonne	Juan quiere observar por mi está bien
Cristy	Chava	Ivonne
Francisco R.	Prof. Juan José	Miss Asteria
Lomeli	Laura C.	Miss Adriana
FOCA	THALYA	FRANK
Adriana	Miss Laura	Miss Claudia
Eli	Alle	—

NOMBRE	A QUIEN QUIERO OBSERVAR	QUIEN QUIERO QUE ME OBSERVE
Anita	—	—
Laura	Secundaria	Me da igual
Francisco	Miss Adriana	Thalya
THALY	PROF FOCA	MISS LAURA
Jorge	Cristy	Martha
Asteria	Lilla Jhon	Cristy
Ivonne	Laura C.	Chava L
Alejandra	BETTY	Frank
Salvador	Laura C	Anita

Anexo 6

Ciclo de conferencias para formación docente

2015-2016

CONFERENCIA DE APERTURA	La disciplina tridimensional	17 DE AGOSTO
CONFERENCIA 1	Creación del Contrato Social	21 DE AGOSTO
CONFERENCIA 2	Prevención-acción y resolución	28 DE AGOSTO
CONFERENCIA 3	Disciplina creativa para alumnos fuera de control	25 DE SEPTIEMBRE
CONFERENCIA 4	Modelos de autoridad	30 DE OCTUBRE
CONFERENCIA 5	estrategias para disminuir el estrés	27 DE NOVIEMBRE
CONFERENCIA 6	La disciplina y el proceso de la enseñanza	29 DE ENERO
CONFERENCIA 7	Los 9 principios para aplicar las consecuencias.	26 DE FEBRERO
CONFERENCIA 8	Dignidad y responsabilidad en el salón de clases.	25 DE MARZO
CONFERENCIA 9	El manejo del comportamiento	29 DE ABRIL
CONFERENCIA 10	Resolución de casos	27 DE MAYO
CONFERENCIA 11	Evaluación personal. Balance.	24 DE JUNIO

Anexo 7

MANUAL DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Recopilación de docentes de secundaria y bachillerato.

(Abril-junio 2015)

A. ESTRATEGIAS DE ACTIVACIÓN

Se refiere a las estrategias para captar la atención y movilizar los procesos y operaciones mentales del que aprende, con una intención educativa previamente planteada.

ESTRATEGIAS DE ACTIVACIÓN	DESCRIPCIÓN
Competencias y aprendizajes esperados	Enunciar lo que se quiere lograr en términos del aprendizaje y establecer las condiciones, tipo de actividad y forma de evaluación del aprendizaje del alumno. Generar las expectativas apropiadas.
Lluvia de ideas	Fortalece la producción de ideas de manera individual y grupal, Permite que todos hablen y todos escuchen sobre un asunto, Fortalece la participación de todos. Propicia abordar un tema desde diversas perspectivas. Genera confianza en que todas las ideas son bienvenidas. Buscar la novedad Promover la conexión de las ideas.
RAP-P-RP (Respuesta anterior y Preguntapregunta- Preguntay Respuestaposterior)	Permite construir los significados en tres momentos. CARACTERÍSTICAS: 1. Se inicia con preguntas medulares del tema 2. se responde a las preguntas en base a conocimientos previos 3. Se procede a leer un texto u observar un objeto de estudio 4. Se procede a contestar las preguntas con base en el texto u objeto observado.
Presentación de un caso	Se selecciona o presenta por escrito un caso breve, de una situación que se acerca a la realidad, la cual, para su correcta solución, requiera de los conocimientos que el desarrollo del tema va a aportar.
Construir oraciones con significado	Se proporciona a los alumnos de tres a cinco palabras clave del tema y se les pide que elaboren enunciados con ellas. Primero se hace por escrito y posteriormente se les pide que o construyan oralmente.
Preguntas exploratorias	Se refieren a los significados, implicaciones e intereses acerca del tema. Pueden formularse así: ¿Qué significa...?

	<p>¿Cómo ... se relaciona con...?</p> <p>¿Qué sucede si... yo cambio...?</p> <p>¿qué más quiere aprender sobre...?</p>
Preguntas arranque	<p>Su propósito es enriquecer los referentes y las claves que tienen los alumnos para formular preguntas utilizando diversas categorías de la información.</p> <p>¿Qué ...?</p> <p>¿Cómo...?</p> <p>¿Dónde...?</p> <p>¿Por qué...?</p> <p>¿Quién...?</p> <p>¿Cuándo...?</p> <p>¿Cuánto...?</p>
Frases incompletas	<p>Consiste en que el alumno complete oraciones truncas. Al construirse el ejercicio se anota el tema y luego se completa así: Tema: "La calidad educativa":</p> <p>Es _____</p> <p>Se justifica _____</p> <p>Permite _____</p> <p>Se realiza _____</p> <p>Tiene lugar _____</p> <p>Este ejercicio lo hacen de manera individual los alumnos pero pudiera tener un segundo momento en que confrontan las respuestas y el maestro crea una valoración diagnóstica inicial.</p>
SQA (Lo que sé, lo que quiero saber, lo que aprendí)	

B. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO

1. Dinámicas del docente frente al grupo

ESTRATEGIAS DE PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN	DESCRIPCIÓN
Preguntas intercaladas	<p>Se van formulando las preguntas en el proceso de enseñanza para mantener la atención y favorecer la práctica, la retención y la obtención de información relevante</p> <p>Justificación</p> <p>Interrogantes:</p> <p>Todo razonamiento es un intento de clarificar algún problema, de</p>

	<p>plantear nuevas interrogantes: ¿En qué consiste la tarea...? ¿Qué elementos te parecen más relevantes?</p> <p>Información: Todo razonamiento está basado en datos ¿Qué sabemos de esto? ¿De dónde surge? ¿Qué características tiene?</p> <p>Interpretación Todo razonamiento contiene inferencias con las cuales se da significado a los datos. ¿A qué llegamos con esto? ¿Por qué razón o motivo?</p> <p>Conceptos Todo concepto está expresado a través de ideas. ¿Cómo podemos definir...? ¿A qué te refieres con...?</p> <p>Suposiciones Todo razonamiento está basado en una interpretación personal. ¿A qué atribuyes...? ¿Qué podrías proponer para...?</p> <p>Implicaciones Todo razonamiento tienen algún tipo de consecuencia ¿Qué pasaría si...? ¿Qué hay detrás de...? ¿Qué consecuencias podrían darse...?</p>
OSOS Oraciones originales significativas	Consiste en redactar oraciones cortas a partir de un texto que se lee y analiza oraciones significativas originales. Son significativas que recogen lo más importante para el alumno. Son originales porque se expresan en el propio vocabulario del alumno. Implica del estudiante la redacción análisis, síntesis, abstracción, generalización, selección de información y toma de decisiones.
Visualización mental	Implica expresar gráficamente los elementos y la relación entre ellos, estimulando el pensamiento creativo.
Visualización gráfica	Medio de expresión del pensamiento que presenta ideas: concretas Definidas Visibles De fácil comprensión

	Portadoras de mucha información. (“Una imagen dice más que mil palabras”)
Mapa semántico	Estructuración categórica de información representada gráficamente. Características: Identifica la idea principal Categorías secundarias Detalles complementarios (categorías, subtemas)
Mapa conceptual	Para localizar conceptos o ideas clave en un texto y establecer relaciones entre ellos. Entrenamiento del pensamiento lógico. Se señalan relaciones jerárquicas de inclusión entre los conceptos. Para complementar la experiencia de aprendizaje se puede pedir al alumno que explique su mapa a los compañeros.
Mapa mental	Modelo del procesamiento del aprendizaje. Se basa asimismo en los nuevos aportes de la neurofisiología referentes a la forma en cómo se procesa la información con la intervención de ambos hemisferios cerebrales, y del pensamiento racional, la emoción y la intuición.
Proyecto	Implica a un grupo en una experiencia “auténtica”, fuerte y común para volver a ella de una manera reflexiva y analítica y lograr nuevos saberes. Objetivos: 1. Lograr la movilización de saberes, y de procedimientos, y construir competencias. 2. Observar prácticas sociales que incrementan el sentido de los saberes y de los aprendizajes escolares. 3. descubrir nuevos saberes, nuevos mundos en una perspectiva de sensibilización o de “motivación” 4. Plantear obstáculos que no pueden salvarse sino a partir de nuevos aprendizajes, que deben alcanzarse fuera del proyecto. 5. Provocar nuevos aprendizajes en el marco del mismo proyecto. 6. Permitir la identificación de logros y carencias en una perspectiva de autoevaluación y de evaluación final. 7. Desarrollar la cooperación 8. Ayudar a cada alumno a confiar en sí mismo, a reforzar la identidad personal y grupal. 9. Desarrollar la autonomía y la capacidad de hacer elecciones y negociarlas. 10. Formar para la concepción y la conducción de proyectos.

2. Dinámicas grupales

<p>Coloquio en pequeños grupos (No más de siete alumnos)</p>	<p>Los coloquios de aprendizaje en pequeños grupos sirven, fundamentalmente, para orientar sobre un tema o problema complejo.</p> <p>*Hay tres principios didácticos en este modelo:</p> <p>a. Aprendizaje a través del intercambio de experiencias personales. en él los contenidos de la conversación se centran, fundamentalmente en el intercambio de experiencias personales.</p> <p>b. Aprendizaje recíproco. Cada participante aporta, y también recibe experiencias, aunque los aportes sean cuantitativa y cualitativamente diferentes.</p> <p>c. Aprendizaje a través de conversaciones estructuradas. Se llevan a cabo según reglas acordadas, aunque el tipo de conversación (en sí misma) puede ser una parte importante del intercambio (meta-comunicación, es decir, gestos, tono de voz o postura).</p> <p>*Se proponen tres fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fase de preparación. Se forma el grupo y los alumnos se ponen de acuerdo sobre el tema de conversación y las reglas. 2. Fase de interacción (comunicación). En ella transcurre la conversación y, según sea el caso, puede estar distribuida en rondas. 3. Fase de valoración. En ella se juzgan las experiencias de aprendizaje, tanto en el proceso como en el resultado de cada tema.
<p>Diálogo socrático</p>	<p>Dos principios didácticos identificados en este modelo</p> <p>Aprendizaje dialogado. Aprender tanto a través de las expresiones y manifestaciones que provienen del interlocutor o de sí mismo, como a través del pensamiento y el continuo desarrollo de las ideas.</p> <p>Aprendizaje por descubrimiento. Se aprende por una búsqueda personal que sirve tanto para el descubrimiento de sí mismo como también para la imaginación de soluciones de problemas personales y profesionales.</p> <p>Tres fases de la correcta aplicación de este modelo</p> <p>Fase de aclaración (formulación de preguntas)</p> <p>Fase de interacción (duda o confusión productiva)</p> <p>Fase de aplicación (comprensión)</p>
<p>Debate</p>	<p>Dos principios didácticos identificados con este modelo:</p> <p>Aprendizaje argumentado.</p>

	<p>Aprendizaje dialéctico.</p> <p>Cuatro fases en la correcta aplicación de este modelo</p> <ol style="list-style-type: none">1. Fase de preparación2. Fase de recepción3. Fase de interacción4. Fase de evaluación.
Exploración de campo	<p>En este método los alumnos visitan lugares donde observan y recogen datos, tanto para examinar comportamientos o relaciones como para responder a los propios intereses y obtener puntos de vista.</p> <p>Tres principios didácticos identificados con este modelo:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Aprendizaje a través de experiencias directas2. Aprendizaje orientado por las sensaciones que genera el lugar, situaciones en la institución y la estructura de la información.3. Aprendizaje incidental (al paso) no previsto en la estructura de observación pero que el observador está preparado para captar en forma adicional.