



UNIVERSIDAD
MARCELINO
CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN
**GESTIÓN ESCOLAR CON
LIDERAZGO PEDAGÓGICO**

TRABAJO ACADÉMICO

**GESTIÓN CURRICULAR EN FUNCIÓN A LAS CARACTERÍSTICAS DE
LOS ESTUDIANTES Y SU ENTORNO EN EL CICLO BÁSICO DEL
CETPRO SEÑOR DE LOS MILAGROS CIRCA DEL DISTRITO DE
PAUCARPATA - AREQUIPA**

AUTOR: Ebert Javier Rodríguez Vargas

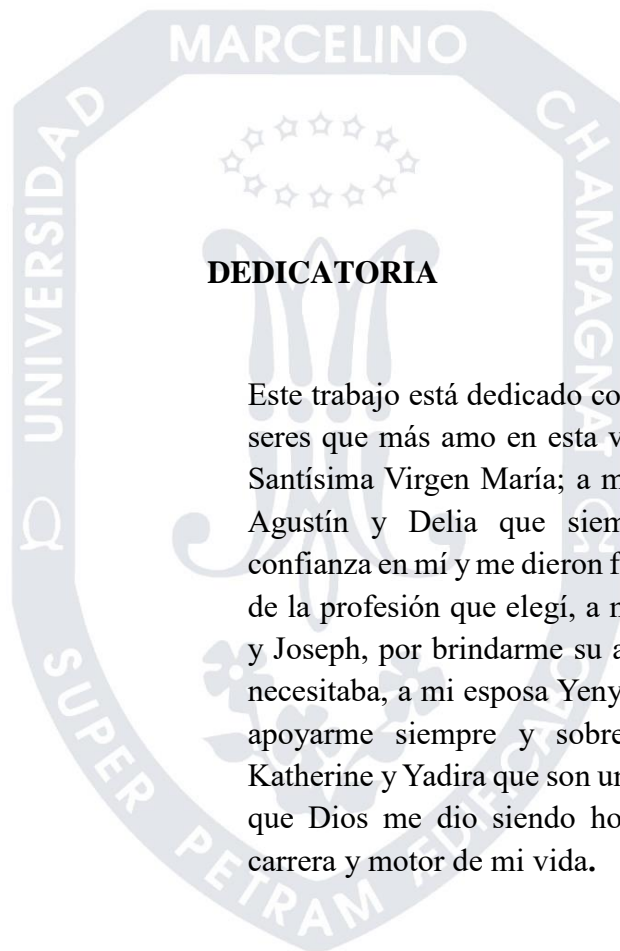
ASESOR: Jesús Arturo Portilla Valdivia

Trabajo Académico para la obtención del Título de Segunda Especialidad
en "Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico"



PERÚ

Ministerio
de Educación



DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucho cariño a los seres que más amo en esta vida: Dios, Jesús y la Santísima Virgen María; a mis grandiosos padres Agustín y Delia que siempre depositaron su confianza en mí y me dieron fuerzas en el recorrido de la profesión que elegí, a mis hermanos Juliane y Joseph, por brindarme su apoyo cuando más lo necesitaba, a mi esposa Yeny por estar conmigo y apoyarme siempre y sobre todo a mis hijas Katherine y Yadira que son un regalo muy especial que Dios me dio siendo hoy motivación de mi carrera y motor de mi vida.

ÍNDICE

Resumen

Presentación

Pág.

Capítulo I: Identificación del problema

1.1 Contextualización del problema	10
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática.....	12
1.3 Enunciado del problema	17
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	18
1.5 Justificación	20

Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	22
2.1.1 Antecedentes nacionales	22
2.1.2 Antecedentes internacionales	25
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	28

Capítulo III: Método

3.1 Tipo de investigación	36
3.2 Diseño de investigación	38

Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación

4.1 Plan de Acción	40
4.1.1 Objetivos	41
4.1.2 Participantes	42
4.1.3 Acciones	42
4.1.4 Técnicas e instrumentos	47
4.1.5 Recursos humanos y materiales	48
4.1.6 Presupuesto	48
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	51
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	57
4.4 Validación de la propuesta	62
4.4.1 Resultados de validación	62
Referencias	64
Apéndices	
Matriz de consistencia	67
Árbol de problemas	68
Instrumentos	69
Evidencias de las acciones realizadas	71

RESUMEN

El presente Plan de acción denominado Orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno en el ciclo básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata – Arequipa, nace por la necesidad de dar solución a una problemática recurrente en el CETPRO que año tras año venía soslayando las necesidades e intereses de las estudiantes; para tal caso se plantea el objetivo general denominado Fortalecer la orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno, a través de la implementación de un Plan de trabajo colegiado. Los participantes son los docentes que junto al directivo buscarán la mejora de los aprendizajes de las estudiantes.

El tipo de investigación utilizada es la Aplicada, el diseño utilizado es la investigación acción y el enfoque cualitativo, Los instrumentos para la elaboración del Plan de acción están determinados por: levantamiento del diagnóstico, el cual se ha realizado mediante el análisis de documentos y entrevistas a través de la aplicación de encuestas o por la técnica del focus group. También se ha podido analizar referentes conceptuales y teóricos, referidos a las dimensiones de Gestión curricular y MAE de la alternativa de solución del Plan de acción.

Durante el proceso de elaboración del Plan de acción, se puede rescatar muchas lecciones aprendidas, desde el aprendizaje a través del error, hasta las diversas experiencias encontradas a nivel nacional e internacional que se asemejan al presente trabajo académico que servirán de ayuda en futuros trabajos que se harán. Este Plan de acción es el fruto de mucho esfuerzo, que parte de una realidad personal y profesional, no es un invento es algo real por lo tanto es muy útil en el CETPRO, ya que es un insumo para futuros trabajos que se realizarán a su interior y por tanto se merece ser aplicado en este año 2019, ese es mi compromiso.

Palabras claves: Fortalecer, gestión curricular, implementación, soslayando, trabajo colegiado.

PRESENTACIÓN

La educación técnica esta es la encargada de orientar a los estudiantes en la adquisición de una serie de contenidos que le permitan desarrollar sus capacidades para que sean competitivos, emprendedores, transformadores y creativos en un mercado laboral exigente. Como objetivo general presentamos: Fortalecer la orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno, a través de la implementación de un Plan de trabajo colegiado en el ciclo básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata – Arequipa, es decir, urgen dentro de la gestión curricular y el MAE una orientación y participación más activa del equipo docente en la elaboración y aplicación de un plan de trabajo colegiado que tome en cuenta las necesidades e interés de las estudiantes dentro de las opciones ocupacionales que se brinda en el CETPRO a fin de mejorar y potencializar los aprendizajes de las estudiantes y por ende, se aumentara el porcentaje de dichas estudiantes que permanecerán en los módulos ocupacionales durante todo el año.

A continuación los objetivos específicos son: Mejorar la conducción de la planificación curricular tomando en cuenta las características de los estudiantes y las potencialidades productivas e institucionales de su contexto posibilitando alianzas estratégicas con el sector productivo, Mejorar la Comunidad Profesional de Aprendizaje, Mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo, Reforzar el monitoreo, acompañamiento y evaluación de parte del directivo, el logro de todos estos objetivos garantizaran el cumplimiento del objetivo general, estos objetivos específicos, nos indicaran cuales son las acciones más pertinentes para el logro del propósito final. Este trabajo académico tiene un alcance cronológico, se refiere a las acciones a ejecutar las deberán ser ejecutadas cronológicamente de acuerdo a la planificación determinada, es decir durante el año 2019 y que al finalizar se realizara una evaluación de salida. Este Plan de acción se plantea debido al interés que se tenía por saber porque las metas de atención se mantenían o en algunos casos disminuía, saber el motivo, las causas y por qué no decirlo las consecuencias que se presentaban.

La metodología utilizada es la investigación aplicada, es decir, hay que conocer, para hacer, luego para actuar, luego construir y finalmente para transformar o modificar. Dicho en otras palabras, en la investigación educativa se plantean preguntas relacionadas al proceso educativo que nos llevaran a crear necesidades y generar acciones; el diseño utilizado es la investigación acción, es decir se plantea la investigación de un determinado tema y a la vez se plantea el cómo se hará, es decir las acciones que nos ayudaran a la solución de un problema planteado. Los instrumentos para la elaboración del Plan de Acción están determinados por: levantamiento del diagnóstico, el cual se ha realizado mediante el análisis de documentos y entrevistas a través de la aplicación de encuestas o por la técnica del focus group; una vez determinada y analizada la problemática, se planteó la alternativa de solución Implementación de un Plan de trabajo colegiado, esta alternativa engloba todas las acciones que se van a realizar para dar solución a la problemática planteada. También se ha podido analizar referentes conceptuales y teóricos, que alimentan y refuerzan lo aquí tratado.

El presente Plan de acción, está organizado en cuatro capítulos a decir el Capítulo I: Identificación del Problema, Capítulo II. Referentes conceptuales y experiencias anteriores, Capítulo III: Método, Capítulo IV: Propuesta de Plan de acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación.

En el primer capítulo veremos la contextualización del problema, su diagnóstico y descripción general de la situación problemática, así mismo estará el enunciado del problema, el planteamiento de la alternativa de solución y finalmente la justificación.

En el segundo capítulo abordaremos los antecedentes de experiencias realizadas (antecedentes nacionales y antecedentes internacionales), así como los referentes conceptuales que van a sustentar la alternativa priorizada.

Mientras que en el tercer capítulo se abordara el tipo de investigación y su diseño.

Finalmente en el cuarto capítulo veremos el Plan de acción (objetivos, participantes, acciones, técnicas e instrumentos, recursos humanos y materiales, presupuesto), así mismo se abordara sobre la matriz de planificación, la matriz de monitoreo y evaluación y la validación de la propuesta (resultados de validación).

El trabajo termina con la presentación de las referencias bibliográficas y apéndices.

El perfil de un docente es el aprender día a día, nadie puede decir que ya lo ha aprendido todo, seguimos aprendiendo, aun en este preciso instante, por ello, las aspiraciones que se tienen, entre muchas, es la de crecer profesionalmente y esto se logrará cumpliendo con los objetivos trazados, para así avanzar, por ello una aspiración es poner en practica este trabajo académico, que no quede en letra, que pase a la acción.

Dicho ello, invitamos a la lectura de este Plan de acción, a enamorarse de este documento, porque es el fruto de mucho sacrificio y estamos seguros que al ponerlo en práctica, no se cambiara al mundo pero si cambiará el CETPRO Señor de los Milagros CIRCA,

Como ya se ha mencionado en el párrafo anterior el objetivo general, ahora presentamos los objetivos específicos



CAPÍTULO I

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contextualización del problema

El presente Plan de acción se desarrolla en el CETPRO (Centro de Educación Técnico Productiva) “Señor de los Milagro” CIRCA, que se encuentra ubicado en la esquina de la Av. Argentina con Pasaje Jorge Chávez N° 100 de la Urbanización Francisco Mostajo – APIMA, perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Arequipa Sur, del distrito de Paucarpata, Provincia y Región de Arequipa, cuya modalidad es la Técnico Productiva y es una institución de convenio, como referencia para su ubicación está a tres cuadras del puente Santa Rosa con dirección a la Av. Jesús.

La Urbanización Francisco Mostajo pertenece al distrito de Paucarpata, se encuentra ubicado en la zona industrial, donde existen talleres de reparación automotriz, de metal mecánica, tiendas de venta de repuestos, etc., está ubicado a un costado de la torrentera que divide a los distritos de Paucarpata y Mariano Melgar, es una zona un tanto peligrosa ya que de un tiempo a esta parte están proliferando bares, cantinas y centros de dudosa reputación que antes funcionaban en la Av. Jesús y que se han trasladado a esta zona, lo que pone en peligro la seguridad de nuestros estudiantes ya que nuestro horario de funcionamiento es por la tarde.

Los aspectos favorables que podemos mencionar es que el local donde funciona la IE está muy cerca de una Institución Educativa de Educación Primaria “Francisco Mostajo”, a cinco cuadras de la Gran Unidad Mariano Melgar igualmente a la IE Benigno Ballón Farfán, también por la zona industrial, se tiene notaria, mercados, instituciones financieras, bodegas, restaurantes, etc.

En el contexto interno la convivencia escolar y el clima se puede decir que son normales, donde siempre hay discrepancias de ideas, pero se suman esfuerzos ante el cumplimiento de una tarea o actividad.

Se cuenta con un pabellón de dos pisos de material noble con un total de seis aulas, donde en el primer piso una de las aulas funciona la opción de Confección textil y en el segundo piso se cuenta con tres aulas donde funcionan las opciones ocupacionales de Artesanía y manualidades, Cocina básica y Peluquería respectivamente. En el patio se ha construido un aula pre fabricada grande que está dividida en dos aulas donde funciona la Dirección y el otro ambiente funciona el aula de trazo y corte de la opción de confección textil. Contamos con un ambiente para guardián y un patio de uso común tanto para los niños de inicial como para las estudiantes del CETPRO.

Como se había mencionado en el párrafo anterior las opciones ocupacionales que brinda el CETPRO son Confección Textil, Artesanía y Manualidades, Peluquería Básica, y Cocina, atendemos a jóvenes desde los 14 años a más de ambos sexos, brindando una formación técnico productiva especialmente a personas de bajos recursos económicos de acuerdo a la ideología de nuestra Institución CIRCA. En cuanto a la edad de las estudiantes es variado, se tiene estudiantes desde los 14 años (adolescentes), hasta los 68 años, su nivel académico va desde secundaria incompleta, es decir en proceso de culminación, con secundaria completa, con estudios superiores técnicos, universitarios e inclusive personas ya jubiladas. Aproximadamente un 60 % de las estudiantes son padre y madre de sus hijos, o son separadas o han sido abandonadas.

En cuanto al personal docente, el 100 % posee título pedagógico, pero en diferente especialidad (Primaria), el 100 % tienen estudios concluidos en alguna especialidad técnica, como son Cocina, Manualidades, Confección textil y cosmetología. El 50 % de las docentes tiene una Segunda Especialidad en la opción que viene dictado.

Como ya se mencionó, a nivel interno, se cuenta con personal docente debidamente capacitado y formado, con aspiraciones de superación y cambio, las estudiantes al asistir al CETPRO están demostrando su gran necesidad de formarse en las opciones ocupacionales ofertadas, por ello es imprescindible no defraudar esa confianza, al contrario cada día fortalecer las capacidades para brindar una educación de calidad y que al terminar o al egresar de la Institución, generaran fuentes de trabajo para otras personas al implementar un negocio, poner su propio salón de belleza, su propio taller de confecciones, o su restaurante, generaran ingreso económico a sus familias, darán trabajo a otras personas y con ello darán movimiento económico al mercado local.

1.2. Diagnóstico y descripción general de la situación problemática

Luego del análisis de las actas de evaluación de los años 2014, 2015 y 2016, se ha determinado que las metas de atención han sufrido un detenimiento, es decir, no se muestra un incremento y en algunos casos en el transcurso del año académico, los estudiantes no continúan los diferentes módulos de determinada opción ocupacional, aunque ello no es requisito, ya que los módulos son terminales.

Luego de dialogar sobre la problemática del CETPRO se identificó, de manera consensuada el siguiente problema Inadecuada orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno en el Ciclo Básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata – Arequipa, el cual se analizó con la técnica del Árbol de Problemas encontrándose tres causas; la primera causa, limitada conducción de la planificación escolar que no toma en cuenta las características de los estudiantes, sus potencialidades productivas e institucionales de su contexto; esta causa tiene como consecuencia estudiantes con bajas expectativas, debido a que los estudiantes solo aspiran a una formación básica, así mismo tiene relación con el factor asociado al aprendizaje denominado Características de los estudiantes; también se vincula a uno de los procesos de gestión escolar que es el Gestión curricular, que es la que garantiza la implementación del Proyecto Educativo.

La segunda causa planteada es el débil accionar de la comunidad profesional de aprendizaje que como consecuencias trae una débil diversificación curricular, que no es adecuada a las necesidades de aprendizaje de las estudiantes, así mismo estos estudiantes están desmotivados y son poco creativos; ésta causa se relaciona también con otro factor de asociado al aprendizaje que es las Características de los docentes debido a que en el CETPRO el personal docente no está acostumbrado a la investigación, al trabajo colegiado, al trabajo en equipo, específicamente en temas de currículo, por otro lado se vincula al proceso de gestión escolar denominado Gestión curricular, debido que hay una necesidad de una adecuada gestión del currículo, y ello requiere del trabajo conjunto, en equipo, trabajo colegiado impulsado por el directivo ejerciendo su liderazgo pedagógico para fortalecer las CPA en la IE, lo que determinará que el personal docente esté fortalecido a través de acciones de auto capacitación o con el apoyo de personas

entendidas en temas que los docentes necesitan que se aborden y en los que demuestran cierta debilidad.

Una tercera causa es las limitadas alianzas estratégicas con el sector productivo, que trae como consecuencia un ausentismo estudiantil, debido a que al no encontrar mayor expectativa en los cursos modulares, el estudiante deserta, se retira o se va a otra IE., el desconocimiento de los deberes y obligaciones de cada uno de los actores, específicamente en cuanto al personal docente, entre ellas la planificación de las prácticas pre profesionales, esta causa se vincula directamente al factor asociado denominado Características de las escuelas debido a que por varios años el CETPRO mantiene una cierta característica (zona de confort) lo que debilita el accionar curricular, así mismo se vincula también con el proceso de gestión escolar denominado Gestión curricular que determina a través de las alianzas con el sector productivo fortalecer anualmente las programaciones curriculares, lo que hará que los estudiantes encuentren siempre algo novedoso en el currículo y por ello no habría ausentismo estudiantil.

La cuarta y última causa está determinada por el débil monitoreo, acompañamiento y evaluación por parte de la Dirección del CETPRO que trae como consecuencia que los estudiantes sean inseguros debido a que no saben si los conocimientos que están recibiendo les son pertinentes y les servirán en su vida profesional; ésta causa está vinculada al factor asociado denominado Características de las escuelas, debido a que no se realiza un monitoreo constante de la práctica docente, debido a la recargada labor administrativa que tiene que cumplir el directivo; asimismo, esta causa está vinculada al proceso de gestión escolar denominado Monitoreo Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente y al carecer de ella el docente, en algunos casos, no cumple con la programación y mucho menos con los procesos pedagógicos y didácticos, lo que determina que el estudiante inseguridad en los conocimientos que recibe el CETPRO.

La vinculación del problema planteado con los compromisos de gestión escolar se da en los siguientes: Compromiso 1: “Progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa”, aquí se busca el progreso de las estudiantes, es decir que mejoren sus aprendizajes con respecto al año anterior. Compromiso 2: “Retención anual de estudiantes en la I.E.”, es decir a que los estudiantes permanezcan durante todo el año en la IE, aunque es necesario aclarar que los módulos ocupacionales son terminales, por

lo que el estudiante no está obligado a terminar todos los módulos, pero al final el objetivo principal es que permanezca durante todo el año. Compromiso 3: “Cumplimiento de la calendarización planificada en la I.E.”, el cumplimiento de todas las actividades programadas como por ejemplo sesiones de aprendizaje, actividades de reflexión, básicamente el cumplimiento de todo lo programado que redunde en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Compromiso 4: “Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la I.E.” donde el director realiza un monitoreo para el recojo de información y acompañamiento a la práctica pedagógica de los docentes para empoderarlos y mejorar su desempeño en aula.

Así también existe una vinculación muy estrecha con las competencias del MBDDir siendo las siguientes:

Competencia 2: “Promueve y sostiene la participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes; así como un clima escolar basado en el respeto, el estímulo, la colaboración mutua y el reconocimiento de la diversidad”, ello implica que el Director promueva las condiciones necesarias para una participación democrática de toda la comunidad educativa respetando la diversidad y en un buen clima.

Competencia 3: “Favorece las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad de todas y todos los estudiantes gestionando con equidad y eficiencia los recursos humanos, materiales, de tiempo y financieros; así como previniendo riesgos”. La Dirección debe asegurar las condiciones necesarias para que los aprendizajes de los estudiantes sean óptimos y de calidad para todos.

Competencia 5: “Promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con los docentes de su institución educativa basada en la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua; orientada a mejorar la práctica pedagógica y asegurar logros de aprendizaje”; fortalecer la Comunidad Profesional de Aprendizaje en el CETPRO es un gran reto con ello se pretende mejorar el trabajo muto y colaborativo, una evaluación y autoevaluación permanente para la mejora profesional de los docentes y que mejorara su desempeño en aula fortaleciendo a los estudiantes.

Competencia 6: “Gestiona la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa, a través del acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje”; es muy importante el acompañamiento y la reflexión con los docentes para poder determinar las debilidades y también sus potencialidades en los procesos pedagógicos. Esta competencia, sin desconocer las demás es la más relevante para el presente Plan de acción, ya que dentro de ella está el Desempeño 18 que establece la obligación del directivo de orientar y promover la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular ...” (Ministerio de Educación del Perú, 2014, p. 47).

En cuanto a su vinculación con las dimensiones de liderazgo mencionada por Viviane Robinson, citada por el Ministerio de Educación del Perú (2016), se puede anotar las siguientes: “Establecimiento de metas y expectativas”, muy importante ello, ya que los directivos en su calidad de líderes pedagógicos, deben establecer consensuadamente metas a mediano, corto y plazo para el cumplimiento de actividades tendientes a la mejora continua del desempeño pedagógico y del currículo. Una segunda dimensión es “Planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo”, ya que se busca reflexionar con el docente sobre su práctica para luego retroalimentar a través de sesiones de aprendizaje observadas, se busca también revisar el currículo y realizar un monitoreo sistemático del progreso de los estudiantes. Una tercera dimensión que guarda relación es la “Promoción y participación en aprendizaje y desarrollo docente” ya que busca el desarrollo profesional de los docentes a través de grados o cursos formales, así como de reflexión sobre aspectos específicos de la enseñanza, pero a través de la auto capacitación o capacitación en redes o comunidades de aprendizaje. (pp7-8)

En cuanto a las técnicas utilizadas para el levantamiento del respectivo diagnóstico se tiene: grupo de discusión que ha sido utilizada, destacando que en esta técnica se ha levantado un acta anotando las respuestas de cada una de las docentes. A continuación, se presentan los resultados en función a cada aspecto:

Primero: respecto a la Planificación curricular, de acuerdo a las respuesta de las docentes se puede decir que toman en cuenta el propósito pero no contextualizan bien sus unidades didácticas; no hay una adecuada actualización para el manejo de estrategias, la planificación de las unidades didácticas no son plenamente pertinentes de acuerdo a las necesidades e intereses de los

estudiantes, y el uso de los recursos, materiales y estrategias considerando los procesos pedagógicos y didácticos de su opción ocupacional, no son siempre los más adecuados para garantizar la mejora de los aprendizajes de las estudiantes.

Segundo: Gestión curricular, en cuanto a la oferta formativa y las necesidades del contexto, de acuerdo a las respuesta de las docentes se puede decir que conocen la importancia de la oferta formativa pero no se atreven a ir más allá de sus potencialidades, quizás por temor a sobrepasar la norma, es decir carecen de herramientas que les provea de estrategias para enriquecer sus módulos educativos y hacerlos más atractivos para sus estudiantes; son muy escasos los talleres de reflexión para valorar la importancia de tomar en cuenta las necesidades del contexto local y la importancia que tiene el trabajo colegiado y en comunidad para la mejora de la IE.

Tercero: Liderazgo pedagógico, aquí y de acuerdo a las respuesta de las docentes se puede concluir que saben que es importante tener en cuenta que solos no pueden hacer mucho y que unidos se puede hacer mucho más, pero no lo aplican a sus opciones ocupacionales, es decir no toman en cuenta la importancia la importancia en equipo y la articulación con el sector productivo como un referente o termómetro para mejorar sus programaciones y por ende los contenidos a impartir, por ello es necesario la aplicación de una charla motivacional sobre el involucramiento y establecimiento de alianzas estratégicas con el sector productivo lo que permitirá fortalecer a cada una de las opciones ocupacionales y por ende el beneficio directo de los estudiantes que tendrán mejores oportunidades de aprendizaje técnico productivo.

Cuarto. MAE (Monitoreo Acompañamiento y Evaluación) de acuerdo a las respuestas de las docentes se puede concluir que hay una carencia de organización del tiempo para cumplir con la planificación del cronograma de Monitoreo y Acompañamiento, lo que determina estudiantes inseguros, y bajo nivel de aprendizaje productivo; los planes de monitoreo y acompañamiento son elaborado por el directivo sin un consenso previo entre los docentes, tampoco se ha efectuado una reflexión personal sobre la mejor organización del tiempo para destinarlo para un mejor monitoreo y acompañamiento a los docentes; no hay evidencias respecto a la evaluación en base al monitoreo y acompañamiento.; al respecto el MBDDi establece que es obligación del directivo gestionar la calidad de los procesos pedagógicos “a través del acompañamiento sistemático a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje” Competencia 6).

1.3. Formulación del problema.

En el CETPRO Señor de los Milagros CIRCA se evidencia una gestión curricular que no toma en cuenta las características y las necesidades de los estudiantes, debido a que al momento de realizar las programaciones no se toma en cuenta el entorno, las necesidades del mercado laboral, hay un deficiente trabajo colegiado y en equipo, no se toma en cuenta la necesidad de realizar convenios con el sector productiva y finalmente hay un escaso monitoreo, acompañamiento y evaluación debido a la falta de capacitación del director que limita la orientación y promoción de la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular, por lo que necesita empoderarse más en cuanto a las técnicas de monitoreo, acompañamiento y evaluación al desempeño docente.

Ahora bien la situación ideal está enmarcada en el Marco del Buen Desempeño Directivo en varias competencias como la 2 (participación democrática de los diversos actores de la institución educativa y la comunidad a favor de los aprendizajes), la 3 (Favorecer las condiciones operativas que aseguren aprendizajes de calidad), la 5 (Promover y liderar una comunidad de aprendizaje con los docentes; sin embargo se estima que es la competencia 6 referida a gestionar la calidad de los procesos pedagógicos en la IE mediante el acompañamiento sistemático y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje, la que directamente tiene que ver con la situación problemática, sobre todo si se analiza a niveles más específicos, donde se puede verificar que en el Desempeño 18 se establece la responsabilidad del directivo de orientar y promover se establece la responsabilidad del directivo de orientar y promover “la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular ...” “la participación del equipo docente en los procesos de planificación curricular ...” (Ministerio de Educación del Perú, 2014, p. 47).

Luego de establecer y comparar la situación real y la situación ideal descritas en los párrafos anteriores, se formuló el problema en los términos siguientes: ¿Cómo contribuir a fortalecer la orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función de las características de los estudiantes y su entorno en el Ciclo Básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata – Arequipa?

Este problema es pertinente ya que el CETPRO Señor de los Milagros atiende a una población estudiantil de bajos recursos económicos, por lo que es necesario que la formación impartida sea de calidad y de acuerdo a sus necesidades e intereses para que puedan desempeñarse en el mercado laboral.

1.4. Planteamiento de alternativa de solución

Analizada la situación problemática a través de las causas y sus vinculaciones con diversos factores, se determinó como alternativa de solución la siguiente: Implementación de un Plan de trabajo colegiado.

Para la implementación de la alternativa de solución determinada, se formularon las acciones necesarias, las mismas que están agrupadas en dimensiones y que intentan dar solución a las causas del problema a fin de alcanzar los objetivos respectivos.

Tabla N° 1

Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Limitada conducción de la planificación escolar por desconocimiento, que no toma en cuenta las características de los estudiantes ni potencialidades productivas e institucionales de su contexto	Mejorar la conducción de la planificación curricular tomando en cuenta las características de los estudiantes y las potencialidades productivas e institucionales de su contexto posibilitando alianzas estratégicas con el sector productivo	Gestión curricular	<p>Aplicación de encuestas para saber las necesidades del contexto.</p> <p>Implementación de talleres para la diversificación curricular.</p> <p>Actualización de estrategias para efectivizar el trabajo.</p> <p>Aplicación de los proyectos de aprendizaje.</p>

Débil accionar de la comunidad profesional de aprendizaje	Mejorar la Comunidad Profesional de Aprendizaje	Gestión curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización sobre las CPA - Planificación consensuada de acciones de las CPA - Implementación de las comunidades Profesionales de aprendizaje - Evaluación de las CPA
Limitadas alianzas estratégicas con el sector productivo	Mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo	Gestión curricular	Taller de fortalecimiento de la práctica profesional
Poco monitoreo acompañamiento y evaluación	Reforzar el monitoreo, acompañamiento y evaluación de parte del directivo	MAE	<p>Ejecución de talleres de elaboración de la ficha de monitoreo</p> <p>Capacitación en los procesos de observación y decodificación de la práctica docente</p> <p>Ejecución y evaluación del MAE</p>

En la Tabla anterior se consigna en la primera columna las causas, ya que partiendo de la lógica es que, para poder resolver un problema, se tiene que atacar las causas que lo originan y no simplemente limitarse a resolver los efectos o síntomas del problema priorizado; en la segunda columna con una mirada de futuro, pensando en lo ideal, en lo que debería ser, se detallan los objetivos específicos como contraposición a cada una de las causas.

Teniendo claridad en lo que hay que resolver (causas) y el para qué (objetivos específicos), en las dos siguientes columnas se consignan las dimensiones y acciones que conforman la alternativa de solución; en el entendido que si se cumplen adecuadamente con las acciones previstas, se resolverán las causas respectivas y por tanto podrán lograrse los correspondientes objetivos específicos, los mismos que están orientado a alcanzar el objetivo general del presente Plan de acción, para beneficio de la calidad del servicio educativo en el CETPRO Señor de los Milagros CIRCA.

Estas acciones son pertinentes, al contexto ya que éste exige una urgente intervención en la calidad de aprendizajes que se programan y se logran, que como ya se ha visto anteriormente no se toma en cuenta los interés y necesidades de las estudiantes, eso por un lado, por otro el equipo docente necesita un apoyo más eficaz, en su trabajo diario, por ende también es urgente una intervención específicamente hacia un trabajo colegiado y en comunidad donde se puedan tratar temas que le son relevantes al trabajo de aula, así mismo necesitan un fortalecimiento en sus capacidades educativas, se necesitan realizar monitoreos constantes y un acompañamiento permanente al desempeño docente.

1.5. Justificación

El presente Plan de acción ha sido desarrollado como resultado de la problemática que se ha determinado a través de una serie de pasos descritos anteriormente; éste trabajo es importante para el CETPRO ya que de su aplicación se obtendrá como resultado un alto nivel de aprendizaje productivo, las estudiantes tendrán un aprendizaje significativo en las opciones ocupacionales donde se desempeñan,

En este marco educativo, la Dirección del CETPRO cumple un rol fundamental, ya que liderara pedagógicamente a la institución y la encaminará a la mejora de los aprendizajes de las estudiantes, garantizándolas condiciones que sean necesaria, fortaleciendo las capacidades y manteniendo la motivación para la mejora continua de la práctica docente, lo cual beneficiará la calidad de los aprendizajes logrados por las estudiantes.

El directivo, es el principal responsable de la gestión escolar en su conjunto y de la gestión curricular en el caso del presente Plan de acción, cumple un papel importante al articular, al conducir y facilitar una serie de procesos al interior de una Institución Educativa. La calidad de las escuelas depende de la calidad del equipo directivo, en tanto sus miembros ejerzan un liderazgo eficaz, que influya en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los docentes, quienes, a su vez, moldearán la práctica pedagógica en las aulas y, por consiguiente, los aprendizajes de los estudiantes (Barber y Mourshed 2008; Pont, Nusche y Moorman 2008) (p. 12)

Así como el papel del líder pedagógico (Director) es importante también lo es el de los docentes ya que mediante un trabajo colegiado y articulado se lograrán los objetivos trazados, esto se resume es la obra Administración de los recursos humanos de Chiavenato (2006) donde se indica que “una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual”. (p.53).

Finalmente, el presente Plan de acción, pretende dar solución a la problemática presentada desde las dimensiones de la Gestión curricular y el Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación.



CAPÍTULO II

REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

El proceso de recopilación de experiencias ha sido una tarea complicada, ya que primeramente se ha tenido que compendiar trabajos realizados anteriormente en universidades y otros, luego realizar la lectura respectiva y extraer la información necesitada, por otro lado, si bien, hay trabajos hechos, en algunos casos no están abiertos o a disposición del público lo que ha dificultado este proceso. Otro aspecto que ha hecho que este proceso sea complicado, es que el problema priorizado no es muy común que se haya tratado en Educación Técnico Productiva, como lo es en la Educación Básica, pero a pesar de esas dificultades presentadas se pone a disposición algunos trabajos relacionados a las dimensiones y acciones de la alternativa de solución del presente Plan de acción.

2.1.1. Antecedentes nacionales

Huamani y Rivera (2016), presentaron la Tesis titulada “La formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CETPRO Virgen de Rosario UGEL 01 Región Lima 2012” su diseño es descriptivo – correlacional, con una muestra de 20, los instrumentos utilizados son la encuesta y la ficha de observación.

Los principales resultados encontrados fueron:

“El 20 % de los participantes pocas veces al realizar su programación considera el aporte de las empresas y sus requerimientos; 40% solo a veces, 1 0% casi siempre; 30% siempre considera el aporte, estando de acuerdo en este caso con las necesidades del mercado laboral”.

“El 20% de los encuestados pocas veces desarrollan su programación; 10% a veces; 30% casi siempre y 40% siempre desarrolla de acuerdo a lo programado”. “El 30% de los encuestados manifiesta que los proyectos productivos o de servicios no son

autofinanciados por los alumnos, el 20 % manifiesta que pocas veces los alumnos autofinancian los proyectos productivos o de servicios, el 30% manifiesta que a veces los alumnos autofinancian sus proyectos productivos o de servicios, el 20% manifiesta que casi siempre los proyectos productivos o de servicios son autofinanciados por los alumnos con apoyo de los Padres de familia.”.

El 10% de los encuestados manifiesta que a veces los módulos que desarrollan apuntan a la demanda del mercado laboral., el 70% de los encuestados manifiestan que casi siempre los módulos desarrollados apuntan a la demanda del mercado laboral, y el 20% indica que siempre desarrollan módulos en relación con la demanda laboral” “El 10% de los encuestados indican que la formación técnica no está de acuerdo con las necesidades de la comunidad, el 10% manifiesta que a veces la formación técnica está de acuerdo con las necesidades de la comunidad, el 60% manifiesta que la formación técnica casi siempre está de acuerdo a las necesidades de la comunidad, el 20% de los encuestados indican que la formación técnica siempre va de acuerdo con las necesidades de la comunidad”.

Las conclusiones a las que arribaron son: “En el CETPRO se han elaborado los módulos de acuerdo a la especialidad que oferta la institución”. “Los módulos que se desarrollan apuntan a la demanda del mercado laboral. También señalan que los módulos de su especialidad cuentan con la resolución de aprobación”. “Los módulos que se desarrollan apuntan hacia el mejoramiento socio económico de la comunidad de San Juan de Miraflores”. “También aseguran que La formación técnica está de acuerdo a las necesidades de la comunidad”. “Consideran que se debe ampliar las especialidades que se ofertan, con el fin de cubrir toda la demanda del mercado laboral”. “El CETPRO cuenta con los materiales e insumos suficientes para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje”.

Ramos (2016) presentó la tesis titulada La gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Naciones Unidas Callao 2016 para optar el grado de Maestra en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, presenta como instrumentos cuestionarios compuestos por preguntas en escala de respuesta tipo Likert. Para la presentación de los resultados se tomaron en cuenta los datos de frecuencia de la gestión institucional y la inserción laboral de estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, dichos resultados presentados son:

Variable gestión institucional presenta 53.13 % de los participantes manifiestan que la gestión institucional se ubica en un nivel regular, el 26.68 % se encuentra en un nivel bueno y el 20% ha manifestado que la gestión institucional está en un nivel malo. En la variable de inserción laboral del estudiante presenta el 46.25% los participantes manifiestan que la inserción laboral es moderada, otro del mismo porcentaje inca que el nivel de inserción es alto y solo un 7% el nivel de inserción es bajo.

La autora presenta las siguientes conclusiones: (...) existe una relación moderada y significativa entre la gestión institucional y la inserción laboral en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016 (...) de que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el entorno productivo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016. ... de que existe una relación significativa baja entre la gestión institucional y la búsqueda activa de empleo en estudiantes del CETPRO Naciones Unidas, Callao, 2016.

Cortez (s/f) Presentó la Tesis titulada “La educación productiva y su implementación en el colegio experimental de aplicación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “ para optar el grado de Doctor en ciencias de la educación, presenta las siguientes conclusiones: “La educación productiva tiene influencia directa en la formación cognitiva de los educandos, que los faculta para ser emprendedores, creativos e innovadores (...)”, por ello es importante que la formación técnica cumpla con este requisito que es la práctica pre profesional que lo insertara al mercado laboral, para ello se deberá realizar las gestiones pertinentes que dichas practica sean en el sector productivo.

“La educación productiva para concretizarse en la realidad se apoya en la ejecución de los proyectos productivos..., esta conclusión es importante ya que la culminación de la formación técnico profesional de todo estudiante que se forma en el CETPRO es realizar sus prácticas pre profesionales a través de prácticas en el sector productivo o la realización

de un proyecto productivo en una situación real de trabajo, lo que le permitirá su inserción más fácil al mercado laboral.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Hernandez y Sosa (2014) presentaron la Tesis “Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el centro escolar Enmanuel Mongalo y Rubio departamento de Managua distrito III, turno vespertino, en el segundo semestre del año 2014” de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, quienes en dicho documento aportan las siguientes conclusiones:

La Directora cuenta con más de 30 años de servicio y las funciones que realiza son solamente administrativas tales como planificación, organización, control, evaluación y gestión descuidando el acompañamiento pedagógico (...) . (p.69).

La directora delega el acompañamiento al inspector por lo que no es sistemática, además carece de un cronograma de acompañamiento, de instrumentos de evaluación y no cumple con la frecuencia que dicta el MINED. (El acompañamiento realizado ha dado frutos, ya que se ha evidenciado a través de la mejora del proceso enseñanza aprendizaje, el aspecto metodológico, las relaciones humanas, la retroalimentación y el rendimiento de los estudiantes. (p.69).

Dentro del proceso de acompañamiento se han presentado algunas dificultades debido a la carencia de recursos didácticos, algunos docentes imparten asignaturas que no son de su especialidad y también hay docentes que demuestran disposición al cambio, (p. 69-70)

Un alto porcentaje de los docentes tienen un desempeño de bueno y muy bueno, cumplen con su planificación, hacen uso de estrategia de enseñanza pertinente y de acuerdo a lo normado por el MINED (p.70).

Existe una relación muy estrecha entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, se percibe de mejor manera este desempeño docente por parte del equipo directivo y estudiantes, a pesar que aún existe ciertas limitaciones. (p. 70).

Krichesky (2013) presentó la Tesis doctoral con el tema “El desarrollo de las Comunidades profesionales de Aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas” de la Universidad Autónoma de Madrid, en la que se pueden encontrar aspectos interesantes como los que a continuación se menciona:

En los tiempos actuales, aprender en el lugar de trabajo es ya un imperativo. Se debe procurar que los docentes puedan crecer en forma profesional lo que conlleva al desarrollo de la I.E., por ello es de suma importancia que los docentes puedan generar aprendizajes individuales y grupales que incidan directamente en la mejora de la calidad de los aprendizajes que se les da a los estudiantes. (p. 306).

Por lo general, cuando un docente comparte algo, lo hace desde su práctica misma, por ende, se trata de aprendizajes prácticos, fáciles de aplicar y muy útiles. Además, la mayoría de los casos en los cuales un docente comparte algo se hace en espacios informales, como, por ejemplo, el kiosko, la cafetería o en alguna reunión en la sala de profesores y en otros casos estos intercambios se hacen en lugares formales como talleres, siendo en este caso más concreto ya que se materializa en algún recurso que le sirve de insumo para el material. (p. 309).

Otra práctica dentro de las CPA sería la de aprender a partir de la enseñanza entre pares, que se hace en forma deliberada, consciente y formal donde un profesor enseña a otro profesor lo que sabe, con la finalidad que este último lo incorpore a su cocimiento. En tal sentido esta práctica se puede dar en la sala de profesores, cuando un colega lo solicita o más formalizada como un seminario o grupo de trabajo. (p. 310).

Un siguiente aspecto es aprender a partir de la reflexión sobre la práctica, por lo que la reflexión debe considerarse como una acción constante e inherente a la práctica docente. Por ello se debe considerar de forma crítica aquello que ha salido bien y también aquello

no ha salido tan bien lo que implica emitir algún juicio de valor sobre los acontecimientos (p. 310).

Y finalmente, aprender desde el otro y aprender con el otro, denota dos vertientes, una donde un profesor aporta algo, y que implica tomar y adquirir saberes, habilidades o conocimientos desde las ideas, experiencias y/o recursos que puedan contribuir al otro. Así, se asume un aprendizaje vertical y unidireccional: un profesor aprende de otro. En cambio, cuando un docente, enseña a otro a utilizar una determinada aplicación, o explica algo a otro docente, o cuando el docente imparte un curso se le considera un aprendizaje explícito.

Entre los aspectos mencionados en las investigaciones presentadas en forma resumida, se distinguen referencias a los siguientes aspectos: Formación técnica en relación a la “demanda en el mercado laboral”, “gestión institucional y la inserción laboral”, “Acompañamiento pedagógico” y “Comunidades profesionales de Aprendizaje”; temas que guardan relación con algunas de las acciones del presente Plan de acción, y que están agrupadas en dos dimensiones: Gestión curricular, y MAE.

Por ejemplo, en la primera dimensión (Gestión curricular) las acciones previstas en el Plan de acción pretenden mejorar la planificación curricular logrando que las maestras potencialicen sus acciones productivas tomando en cuenta el contexto laboral y las necesidades e interés de las estudiantes, por ello una de las primeras acciones es la implementación de talleres de diversificación curricular por opciones ocupacionales con el apoyo de profesionales entendidos en el tema, implementación de talleres para el fortalecimiento de la práctica Pre Profesional a fin de mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo, lo cual implica afianzar convenios con el sector productivo; ello coincide con la preocupación de que la formación técnica este en “relación con la demanda en el mercado laboral” (Huamani, Olivera y River, 2016) y que la “gestión institucional” que es responsabilidad del directivo, esté en función de la inserción laboral (Ramos, 2016). Asimismo, se han previsto acciones direccionadas a fortalecer el trabajo colaborativo y en equipo, para ello se ha considerado la implementación de las CPA (Comunidades Profesionales de Aprendizaje), lo cual coincide plenamente con la investigación de Krichesky.

En la segunda dimensión del presente Plan de acción, referido al Monitoreo, el Acompañamiento y la Evaluación del desempeño docente (MAE), se han previsto acciones como las siguientes: Ejecución de talleres de elaboración de la ficha de monitoreo, Capacitación en los procesos de observación y decodificación de la práctica docente, Ejecución y evaluación del MAE; que coinciden con la preocupación de Ortiz y Sosa (2014) sobre el acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente.

2.2. Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada

A continuación se desarrollan los siguientes referentes conceptuales relacionados con las dimensiones y acciones de la alternativa de solución a la problemática del presente Plan de acción titulado. Cada subtítulo corresponde a cada una de las dos dimensiones (Gestión curricular y MAE) consideradas en la alternativa de solución:

2.2.1 Gestión curricular

En la bibliografía consultada se han encontrado diversos conceptos al respecto, entre los que destaca lo mencionado por Castro (2005), definiendo a la Gestión escolar como (...) proceso de articulación de un conjunto de acciones efectuadas por una organización para cumplir con sus propósitos, “es la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la participación activa de toda la comunidad educativa”. Su intención u objetivo “es centrar- focalizar –nuclear a la escuela, alrededor de los aprendizajes de los niños y jóvenes. Su desafío es dinamizar los procesos y participación de los actores que intervienen en la acción educativa “(p.14).

Para Castro (2005) la gestión curricular se comprende como parte del marco de la gestión educativa, implica construir saberes teóricos y prácticos en relación con la organización del establecimiento escolar, con los aspectos administrativos, con los actores que forman parte de la institución y por supuesto con el currículo escolar.

Para entender mejor la gestión curricular se tendría que hablar en un primer momento de la gestión propiamente dicha y luego del currículo. **La Gestión** es la utilización eficiente y eficaz de los recursos humanos, materiales, de tiempo para poder alcanzar los objetivos y metas que se han trazado. (Ministerio de Educación del Perú, 2017, p. 8). Se debe tener en cuenta que hay diferencia entre medios y los fines; mientras que los medios son solamente eso, medios para alcanzar algo, en cambio, los fines es el lugar a donde queremos llegar, por ejemplo, en el CETPRO Señor de los Milagros el fin es mejorar la gestión curricular en función a las características de los estudiantes, mientras que el medio sería la puesta en práctica del presente trabajo académico.

Hablar de currículo es hablar de la visión de educación que queremos, es un elemento articulador entre las políticas, la mejora de la inversión, la gestión y fortalecimiento de capacidades, infraestructura y renovación, recursos y materiales educativos, de política docente y evaluación (Ministerio de Educación del Perú, 2017, p. 9). El currículo permite responder a interrogantes como: el para qué, los qué, los cómo, los cuándo, por ende el currículo debe tener como meta las preocupaciones, necesidades, intereses de los estudiantes, así también desafíos de una sociedad moderna.

Por lo tanto la gestión curricular es la capacidad de organizar y poner en funcionamiento el proyecto educativo de nuestras escuelas, a partir de los que se debe enseñar y lo que deben aprender los estudiantes. (...) debe estar orientada a la formación del estudiante a desarrollar sus competencias, hacia una búsqueda constante de la mejora de la enseñanza y el aprendizaje (p.10)

2.2.1.1 Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CPA)

Antes de tratar los conceptos referidos a la CPA, se considera pertinente indicar que se ha considerado este punto en el marco del ítem Gestión curricular, porque en el presente Plan de acción, las Comunidades profesionales de aprendizaje (CPA), son parte de la dimensión Gestión curricular, la otra dimensión, en este caso, es el MAE

Lieberman, 2000; Hord, 2004; Stoll et al., 2006; Stoll y Louis, 2007; Hord y Hirsch, 2008, citados por Krichesky, y Murillo (2011), señalan que, para afirmar que una institución educativa es o contiene una Comunidad de Aprendizaje deben darse algunas condiciones como las siguientes:

- a. Valores y visión compartida, vale decir que todos los actores de una I.E. deben tener ideas, valores, anhelos y expectativas comunes que les sirva de guía, de orientación consensuada sobre los fines, los objetivos y el norte de la escuela. donde llegar, es decir que la comunidad educativa en su totalidad establezca en consenso el norte de la escuela, los objetivos, los valores y las metas sean comunes, para fortalecer el sentido de comunidad.
- b. Liderazgo distribuido: la CPA brinda oportunidades para que los profesionales desarrolle y ejerzan liderazgo en las diversas áreas que se desarrollan en la escuela, así se aumenta el profesionalismo de los docentes de manera tal que cada quién hace un mejor seguimiento de sus responsabilidades.
- c. Aprendizaje individual y colectivo: determinar y priorizar lo que la comunidad profesional a partir de la reflexión en torno a los resultados de aprendizaje del alumnado, necesita aprender y las estrategias de cómo lograrlo, es parte fundamental de la CPA. En el Manual de Buen desempeño del Directivo (MBDDI), dominio dos, competencia seis, el desempeño diecinueve señala el directivo “Propicia una práctica docente basada en el aprendizaje colaborativo y por indagación...” (p.47)
- d. Compartir la práctica profesional: en las instituciones educativas, la práctica docente deja de ser privada y su compartimento a través de observaciones, pasantías, registros, constantes entre los docentes, constituye punto de reflexión sobre su práctica y garantizar un aprendizaje real, inmediato y colaborativo.
- e. Confianza, respeto y apoyo mutuo: la CPA, debe cuidar construirse en base al respeto, la confianza y el apoyo recíproco, así los miembros de la misma se sentirán comprometidos activamente en los procesos de mejora; los profesionales deben tener la seguridad de que las diferencias o postura contrarias son aceptadas y tratadas dentro de una reflexión crítica y en bien del desarrollo de cada participante y del colectivo.
- f. Apertura, redes y alianzas: construyendo lazos sólidos en la escuela, la CPA debe trascender la institución educativa para vincularse con otras instituciones,

formando redes de aprendizaje y generar nuevos espacios y nuevos aliados para promover el pensamiento innovador.

- g. Responsabilidad colectiva: Lieberman, 2000; Hord, 2004, citados por Krichesky, G. y Murillo, F., mencionan que “uno de los distintivos tal vez más importantes de este modelo y que conforma su naturaleza más esencial radica en que los miembros de una CPA asumen una responsabilidad colectiva frente los aprendizajes de todos los estudiantes”.(p.71 y 72), esta responsabilidad colectiva da a los docentes la sensación de seguridad, de equipo, por lo que buscarán asumir riesgos al innovar, disminuyendo el miedo a la sanción y represalia y, de otro lado, tendrán más libertad en la búsqueda de apoyo y ayuda frente a situaciones problema y también se verán animados a compartir las experiencias exitosas.
- h. Condiciones para la colaboración: la instalación y desarrollo de una CPA, considera elementos como espacio y tiempo adecuados al trabajo colectivo; recursos materiales, asesores externos y otros elementos o condiciones necesarias para el adecuado desarrollo del aprendizaje colectivo.

El desarrollo de una Comunidad Profesional de Aprendizaje (CPA) en la IE, consiste en una estrategia de mejora. Constituye, igualmente, una herramienta de reforma que se nutre de factores tan esenciales como el liderazgo distribuido, la cultura de un trabajo colaborativo, el desarrollo profesional basado en las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, la indagación y la reflexión sobre la práctica pedagógica, entre otros hacen que las CPA sean de gran ayuda para la educación. (p. 66)

2.2.1.2 Procesos pedagógicos.

Son las actividades que el docente desarrolla de manera intencional con el objetivo de mediar en el aprendizaje significativo del estudiante, estas prácticas docentes son un conjunto de acciones intersubjetivas y saberes que acontecen entre los que participan en el proceso educativo cuya finalidad es la de construir conocimientos, clarificar valores y desarrollar competencias para la vida en común. Es necesario aclarar que estos procesos pedagógicos no son momentos, son procesos permanentes y se recurren a ellos en el momento que sea necesario. Estos procesos pedagógicos son:

1. **Motivación:** Este proceso es permanente, aquí el docente crea las condiciones, despierta y mantiene el interés del estudiante por su aprendizaje.

2. **Recuperación de los saberes previos:** los saberes previos son los conocimientos que el estudiante ya trae consigo, los que se activan al comprender o aplicar un nuevo conocimiento con la finalidad de organizarlo y darle sentido, algunas veces suelen ser erróneos o parciales, pero es lo que el estudiante utiliza para interpretar la realidad.
3. **Conflicto cognitivo:** Es el desequilibrio de las estructuras mentales, se produce cuando la persona se enfrenta con algo que no puede comprender o explicar con sus propios saberes.
4. **Procesamiento de la información:** Es el proceso central del desarrollo del aprendizaje en el que se desarrollan los procesos cognitivos u operaciones mentales; estas se ejecutan mediante tres fases: Entrada – Elaboración – Salida.
5. **Aplicación:** es la ejecución de la capacidad en situaciones nuevas para el estudiante.
6. **Reflexión:** es el proceso mediante el cual el estudiante reconoce sobre lo aprendido, los pasos que realizó y cómo puede mejorar su aprendizaje.
7. **Evaluación:** es el proceso que permite reconocer los aciertos y errores para mejorar el aprendizaje

Una vez conceptualizada la dimensión de Gestión curricular, que ha comprendido también la referencias pertinentes a las CPA y a los procesos pedagógicos, a continuación se relaciona o vincula con algunos de los procesos de gestión escolar con liderazgo pedagógico, algunos de los compromisos de gestión escolar, la(s) pertinente(s) competencia(s) del MBDDir y las dimensiones del liderazgo pedagógico, en la medida que servirán para fortalecer el sustento teórico de las dimensiones y acciones de la alternativa de solución del Plan de acción, en este caso, de la dimensión de Gestión curricular,

Ésta dimensión, se sustenta en el proceso de gestión escolar: denominado también Gestión curricular que tiene que ver con la gestión de los aprendizajes; así como en el primer compromiso de gestión escolar, que tiene que ver con el progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la IE, dentro del marco de una formación por competencias, lo cual necesita del establecimiento de objetivos y metas de aprendizaje,

que a la vez tiene estrecha relación con la primera dimensión de liderazgo pedagógico, referida al establecimiento de metas y expectativas de aprendizajes esperados. Otro de los compromisos de gestión que sustentan la dimensión aludida es la Retención anual de estudiantes en la IE, en la medida que una adecuada gestión curricular, traducida principalmente en la planificación curricular pertinente, motivará a que las estudiantes permanezcan por todo el año académico, aunque ello a veces no es posible, debido a que los módulos son terminales, sin embargo la IE motiva para el ingreso de nueva estudiantes en los diferentes módulos y opciones ocupacionales, manteniendo el número o incrementando las metas de cada año.

También la dimensión de Gestión curricular está sustentada en el MBDDir, especialmente en la competencia 6 que dispone como función del directivo la gestión de la calidad de los procesos pedagógicos, es decir se conjunto de hechos e interacciones que ocurren en precioso acto de enseñar y aprender, dando énfasis a los aprendizajes logrados, además es muy cercana la vinculación con el Desempeño 18 que habla sobre la función del directivo para orientar y promover la participación de los docentes en los procesos de planificación curricular; asimismo, se sustenta en la Competencia 5 que encarga al directivo la función de promover y liderar una comunidad de aprendizajes con el personal docente de la IE.

La dimensión de Gestión curricular además se sustenta en las cinco dimensiones del liderazgo mencionadas por de V. Robinson, citada por el Ministerio de Educación del Perú (2016, pp. 7-8), sin embargo destacan las siguientes, sin que ello implique el soslayar a las demás: el “Establecimiento de metas y expectativa”, en este caso del logro de aprendizajes de calidad, que se comuniquen claramente al inicio de las sesiones de aprendizaje para lograr el involucramiento de los estudiantes; igualmente es importante el “Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo”, especialmente en la necesidad de coordinar, revisar y consensuar colegiadamente el currículo, garantizando la secuencia y articulación entre los diferentes módulos que oferta la IE.

Finalmente, los aprendizajes que plantea el currículo, no podrán lograrse sino se cuenta con las condiciones de seguridad y soporte para ello, por eso la quinta dimensión del liderazgo que tiene que ver con “Asegurar un entorno ordenado y de apoyo” es fundamental, lo cual implica que todos los actos de la IE deberán estar orientados al logro de los aprendizajes ello obliga al involucramiento del directivo para que otorgue el respaldo y valoración al trabajo de los docentes, garantizando que los profesores se enfoquen en la enseñanza y los estudiantes en los aprendizajes en el marco de una formación integral.

2.2.1.3 Implementación curricular

Entendiendo que la Gestión Curricular es un proceso cuya finalidad es la de asegurar que el currículo nacional sea enseñado de una manera efectiva y logre ser aprendido por todos los estudiantes. (MINEDUC, 2014).

En este sentido la implementación curricular vendría a ser la puesta en práctica del currículo “real” que es el que da forma a las experiencias de los aprendizajes de los estudiantes y que contribuye a determinar el logro de dichos aprendizajes. Se debe asegurar que exista coherencia entre el currículo establecido y la práctica en el aula, así como la evaluación; este proceso deberá ser constantemente monitoreado, apoyando al docente, evaluado el logro de aprendizaje de los estudiantes y promoviendo las buenas prácticas. (Ulloa, 2017 p.6)

Tres condiciones serán necesarias para la implementación curricular; estas son: Mejorar los niveles de competencia y promover actitudes positivas. Desarrollar enfoque y modelos pedagógicos innovadores. Y la tercera es atraer recursos y promover la participación de la comunidad.

2.2.1.3.4 Trabajo colegiado

El trabajo colegiado es un medio por el cual se conforma un equipo académico que sea capaz de dialogar, compartir experiencias, conocimientos, problemas respecto a temas o asuntos de interés comunitario, en un clima de tolerancia y respeto.

Pero, ¿por qué trabajar en equipo?, en primer lugar, debido a que los docentes necesitan constantemente estar actualizados en estrategias, pero, no solo que esta información la

recibiera de la Dirección sino, que se pueda generar a través de reuniones colegiadas donde cada uno de ellos puedan investigar, averiguar cuál estrategia les resulta mejor y compartirla. Un segundo aspecto es que el trabajo colegiado es un medio para promover el dialogo, consensuar, compartir conocimientos, experiencias sobre temas de relevante necesidad para el docente.

Un tercer aspecto es, que ante la carencia de cursos de capacitación por parte del Ministerio de Educación, se hace imperativo generar espacios de auto capacitación a través justamente del trabajo colegiado o colaborativo sobre temas o tópicos que le son necesarios al docente.

Rodriguez, F. (2015) nos indica las ventajas de trabajar en equipo y nos dice: Apoyo moral, aumento de la eficacia y eficiencia, reducción del exceso de trabajo, relación entre perspectivas de directivos y docentes, certidumbre de la situación, asertividad política, aumento en la capacidad de reflexión, oportunidad de aprender, perfeccionamiento continuo, asimilación de limitaciones y oportunidades del entorno escolar. Por otro lado, también nos presenta las desventajas que se circunscriben a las siguientes: Aislamiento (celularismo, insularidad o balcanización docente), las estructuras rígidas que dictan lo que se tiene que hacer, la estructura formal, bien determinada y formalizada no garantiza la colaboración; los docentes le dan más importancia a su función que a otras situaciones, los horarios escolares, por lo general, impiden los encuentros, docentes con conductas pasivas u obstaculizadoras del trabajo en equipo, la forma de proceder del directivo, la situación de inmunidad o impunidad que percibe el docente y por último, la magnitud del centro escolar facilitara o dificultara el trabajo colegiado.

2.2.2 Monitoreo, acompañamiento y evaluación

Para conceptualizar el tema de monitoreo, acompañamiento y evaluación (MAE), en las siguientes líneas se desarrollan los avances conceptuales respecto a cada uno de los tres términos (Ministerio de Educación del Perú, 2017):

Monitoreo: Es el acopio de información en el o los espacios de enseñanza aprendizaje “haciendo seguimiento a los indicadores que nos permiten comprobar la calidad y el logro

en el nivel de insumos, procesos y productos esperados. Monitorear es una labor más técnica. (Ministerio de Educación del Perú (p. 10).

Acompañamiento: es el o los momentos en que el directivo brinda “asesoría continua” al docente. “Es el despliegue de estrategias y acciones de asistencia técnica a través de las cuales una persona o equipo especializado ofrece asesoramiento permanente al docente y al director en temas relevantes de su práctica. (p. 10).

Evaluación: La evaluación **DEL** aprendizaje mide el rendimiento del alumno. La evaluación **PARA** el aprendizaje ofrece *feedback* a lo largo de todo el proceso. La evaluación **COMO** aprendizaje abarca a la evaluación **PARA** y **DEL** aprendizaje en la que el aprendiz valora su progreso y reflexiona sobre su propio aprendizaje".

El feedback es la instancia de retroalimentación, en administración de empresas se utiliza para realzar evaluaciones de desempeño, en las que se da a otra persona una opinión que revela las fortalezas y debilidades, puntos positivos y negativos de su desempeño o de un trabajo con la finalidad de mejorarlos.

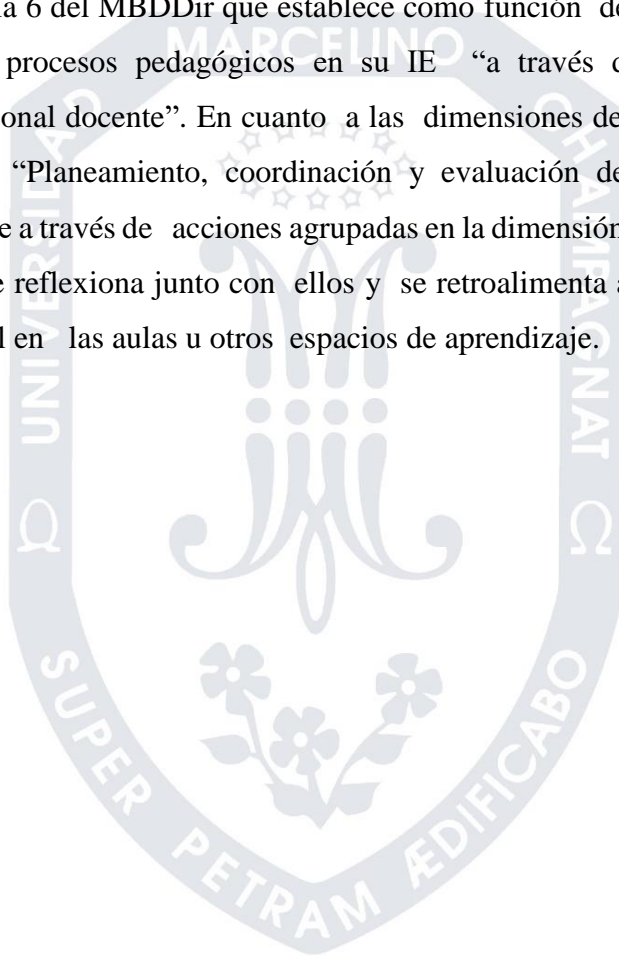
Hablar de evaluación, va mucho más allá del monitoreo y acompañamiento pedagógicos, por un lado, es concebida como vigilante, controladora, castigadora, excluyente, etc. y por otro lado vista como manera de perfeccionamiento del docente a través de la identificación de cualidades que conforman a un buen docente, es este sentido hablamos de evaluación formativa.

La evaluación formativa, es una valoración de la práctica pedagógica teniendo en cuenta evidencias que buscan la reflexión propia del docente en cuanto a su desempeño y la responsabilidad que tiene sobre sobre la calidad de la educación que brinda, así mismo identificar sus necesidades y el desarrollo de competencias (Ministerio de Educación del Perú, 2017, p. 58)

A continuación, se analizarán las vinculaciones dimensión MAE (Monitoreo, acompañamiento y evaluación) del presente Plan de acción con algunos de los procesos de gestión escolar con liderazgo pedagógico algunos de los compromisos de gestión

escolar, de las competencias del MBDDir y de las dimensiones del liderazgo pedagógico, que finalmente sirve para fortalecer el sustento teórico de la dimensión MAE

Una primera constatación es que hay relación con uno de los procesos de gestión escolar con liderazgo pedagógico denominado precisamente Monitoreo, acompañamiento y evaluación de la práctica docente; igualmente está vinculada con todos los compromisos de gestión escolar, pero resalta nítidamente el cuarto compromiso referido al Acompañamiento y Monitoreo a la práctica pedagógica en la IE. También se relacionan con la Competencia 6 del MBDDir que establece como función del directivo gestionar la calidad de los procesos pedagógicos en su IE “a través del acompañamiento sistemático al personal docente”. En cuanto a las dimensiones de liderazgo destaca la tercera referida al “Planeamiento, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo”, dado que a través de acciones agrupadas en la dimensión MAE, se monitorea la labor docente, se reflexiona junto con ellos y se retroalimenta a los docentes en su práctica profesional en las aulas u otros espacios de aprendizaje.



CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio según el tipo de investigación es aplicado, según Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. La investigación aplicada es un tipo de investigación en la cual es conocido el problema por el investigador por lo que la utiliza para dar respuesta a preguntas específicas.

En la investigación educativa se formulan interrogantes que están relacionadas con el proceso educativo: como por ejemplo como funcionan las instituciones educativas, qué metodologías se utilizan, cuáles son las técnicas más adecuadas, cómo se concibe y aplica la gestión curricular, el monitoreo, acompañamiento y evaluación pedagógicas, etc.; todo lo cual nos llevan a crear necesidades de identificar diagnosticar y poder generar acciones tendientes a la mejora continua de la educación.

El presente Plan de acción, aborda la Inadecuada orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno, donde son notorias las limitadas alianzas estratégicas con el sector productivo y finalmente el poco monitoreo, acompañamiento y evaluación en el CETPRO Señor de los Milagros CIRCA.

Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) es una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico.

Según este enfoque es una investigación cualitativa; el enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. Es abierto, porque el investigador observa los hechos y durante el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa. Es flexible porque el investigador plantea un problema, pero no sigue un proceso definido claramente, así mismo en la mayoría de estas investigaciones no se contrastan hipótesis, sino que se generan durante el proceso y se van perfeccionando conforme se recaban más

datos. Y es holístico porque busca considerar los datos como un “todo”, sin reducirlo en sus partes.

El proceso de investigación cualitativo se caracteriza por ser tremendamente dinámico y flexible, este dinamismo se justifica por la propia naturaleza del objeto de estudio y las complejas realidades humanas. Generalmente cuando el investigador entra en el campo de estudio sabe poco o nada sobre el fenómeno en cuestión. Este desconocimiento inicial, tal y como defiende Glasser, hace que, aunque se ingrese en el campo habiendo hecho un primer esfuerzo de planificación, éste último necesitará ir evolucionando y redefiniéndose en función de las necesidades que vayan emergiendo del propio campo de estudio.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) En la investigación cualitativa “la acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien circular en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía en cada estudio” (p.7).

Las instituciones educativas se conciben como escenarios donde se puede encontrar procesos de apropiación de conocimientos y por lo tanto se produce un saber pedagógico, es decir, el aula, el taller, la escuela, el mundo mismo son fuentes de investigación, donde salen problemas que se relacionan con la enseñanza, el aprendizaje y los procesos de formación.

En la investigación – acción – reflexión, se toma aportes del paradigma del cambio ya que genera transformaciones en el que hacer educativo. Ahora bien, en la práctica pedagógica se dan momentos en los que hay transformaciones y comprensiones, por ello el docente comprende la realidad en la que actúa para transformarla.

En este sentido el trabajo presentado, lleva primeramente hacia la reflexión, ante una problemática presentada en el trabajo pedagógico, esta situación conduce a una investigación, luego a plasmarlo en un plan para terminar finalmente en la acción, lo que conllevará a una transformación de la realidad en la que se actuaba cuyo fin supremo es la mejora de los aprendizajes de nuestras estudiantes.

3.2. Diseño de investigación

Según Hernández et al (2014) “En el enfoque cualitativo, el diseño se refiere al abordaje general que habremos de utilizar en el proceso de investigación “(p. 470). En el caso del presente Plan de acción, el diseño asumido es el de la Investigación Acción Participativa, que es una variante del diseño de Investigación Acción, pues según Hernández et al. (2014), éste diseño se da “Cuando una problemática de una comunidad necesita resolverse y se pretende lograr el cambio” (p. 471).

Para el caso del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA, la problemática a cambiar esta referida a que los módulos ocupacionales año tras año vienen siendo repetitivos, lo que conlleva a que las estudiantes no permanezcan en la IE, aunque ello no es obligatorio ya que los módulos ocupacionales son terminales, pero la idea general es mantener e incrementar durante el año las metas de atención

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo busca contar con el respectivo diagnóstico del problema priorizado y un programa para resolverlo (p. 472), a través de la alternativa de solución más pertinente; cumpliendo así la pauta básica de la Investigación-acción: “conducir a cambiar” y que dicho cambio está o debe estar incorporado en el mismo proceso de investigación. “Se indaga al mismo tiempo que se interviene” (p. 496).

Como ya se ha manifestado líneas arriba, la escuela es un escenario donde se encuentran permanentemente conocimientos, problemas, los que son insumo para una investigación de una realidad que se quiere transformar, por ello, es que se da una indagación constante y una intervención permanente en la búsqueda de mejorar las condiciones, solucionar un problema con la finalidad de cambiar algo que de acuerdo a la investigación y reflexión necesita ser mejorado para el beneficio de la sociedad.

Según Roberts, citado en Hernández et al. (2014), en los diseños de Investigación Acción Participativa “(...) se resuelven una problemática o implementan cambios, pero en ello intervienen de manera más colaborativa y democrática uno o varios investigadores y participantes o miembros de la comunidad involucrada” (p. 501). En el caso de del

CETPRO, la investigación está liderada por el director, con participación de los docentes, quienes ha propuesto el presente Plan de acción. Los miembros participantes, la comunidad involucrada, son en primer lugar el personal docente que, a través de intervenciones democráticas, de un trabajo colaborativo darán solución a la problemática planteada, en segundo lugar y como fin principal son los integrantes de la comunidad estudiantil, quienes serán los que reciban directamente la solución de la problemática a través de los cambios que se adoptarán como producto de la aplicación del Plan de acción



CAPÍTULO IV

PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN: DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN, MONITOREO Y EVALUACIÓN

4.1. Plan de Acción

Como resultado de la identificación del problema, el análisis de causas y el análisis de referentes teóricos y conceptuales, se ha planteado la alternativa de solución, que se constituye en una propuesta de plan de acción para mejorar el liderazgo pedagógico en el CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata – Arequipa.

El Plan de acción que se presenta es una propuesta de mejoramiento del liderazgo pedagógico de corto plazo, está sustentado en la información obtenida durante la etapa de diagnóstico y se relaciona con la propuesta de mejora o alternativa de solución.

El Plan de acción sirve para saber cuándo se debe ejecutar exactamente las actividades requeridas para lograr el objetivo que se busca, para establecer indicadores de avance, para identificar los recursos que se necesitan, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que se deben tomar para mejorar las que no están funcionando.

El Trabajo académico presentado se sustenta en la necesidad urgente que existe en el CETPRO por incrementar y/o mantener las metas de atención, y para ello es necesario fortalecer la gestión curricular, implementar la Comunidad Profesional de Aprendizaje, fortalecer las alianzas con el sector productivo y reforzar el monitoreo acompañamiento y evaluación docente, todo esto aprendido en la Segunda Especialidad con Liderazgo Pedagógico.

Este trabajo académico es importante a nivel personal como comunitario (CETPRO), a nivel personal ya que es un reto que se asumirá, ya que antes no se había presentado uno igual, a nivel de la comunidad con mucho más énfasis en la mejora de los aprendizajes de las estudiantes, es decir se deberán mejorar los aprendizajes para que sean necesarios, pertinentes y de utilidad en beneficio de las estudiantes,.

La pertinencia del Plan de acción, se da en dos sentidos, el primero por las exigencias que implican los vertiginosos cambios de este mundo globalizado, competitivo y cambiante cada día, por ello es necesario estar conectados, es decir, no se puede estar aislados, por ello es pertinente la conexión con el mercado laboral, conectados a las TICs, que enriquecerán el trabajo en aula, conectados a la redes de información donde se podrá investigar experiencias de otros países o lugares que ayuden a mejorar profesionalmente, formando redes o grupos de trabajo colaborativo; y el segundo porque los estudiante tiene el derecho de participar en un servicio educativo de alta calidad, por lo que el directivo en su calidad de líder pedagógico deberá garantizar las condiciones, capacidades y motivaciones que hagan posible la mejora del desempeño docente y con ello el logro de mejores aprendizajes por parte de los estudiantes.

4.1.1. Objetivos:

Objetivo general:

Fortalecer la orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno, a través de la implementación de un Plan de trabajo colegiado en el Ciclo Básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata - Arequipa

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Mejorar la conducción de la planificación curricular tomando en cuenta las características de los estudiantes y las potencialidades productivas e institucionales de su contexto posibilitando alianzas estratégicas con el sector productivo

Objetivo específico 2:

Mejorar la Comunidad Profesional de Aprendizaje.

Objetivo específico 3:

Mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo

Objetivo específico 4:

Reforzar el monitoreo, acompañamiento y evaluación de parte del directivo

4.1.2. Participantes:

El Plan de acción podrá ser implementado siempre y cuando se cuente con el aporte de la comunidad educativa del CETPRO “Señor de los Milagros” CIRCA del distrito de Paucarpata - Arequipa. Se detalla a continuación cuáles son los actores encargados de asegurar que las actividades se ejecuten de acuerdo a lo que está planificado, además de comunicar los avances en el desarrollo del Plan de acción.

- Prof. Ebert Javier Rodríguez Vargas (director)
- Prof. Agatonia Eduviges Galindo Sánchez, docente de la opción de Confección textil
- Prof. Alicia Agustina Mamani Inofuente de Vera docente de la opción ocupacional de Artesanía y Manualidades
- Prof. Norma Sanca Carlos, docente de la opción ocupacional de Peluquería básica.
- Pof. Nedhy Carla Acosta Gómez, docente de la opción ocupacional de cocina básica.

Población beneficiaria del plan de acción: 05 docentes y 318 estudiantes

4.1.3. Acciones

La aplicación del presente trabajo académico dependerá también en gran medida de las acciones que se planifique y se ejecuten, para ello se presenta el siguiente cuadro donde se detallan las acciones priorizadas.

Tabla N° 2

Objetivos específicos y acciones propuestas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CAUSAS	ACCIONES
Mejorar la conducción de la planificación curricular tomando en cuenta las características de los estudiantes y las potencialidades productivas e institucionales de su contexto posibilitando alianzas estratégicas con el sector productivo	Limitada conducción de la planificación escolar por desconocimiento, que no toma en cuenta las características de los estudiantes ni potencialidades productivas e institucionales de su contexto	<p>Aplicación de encuestas para saber las necesidades del contexto.</p> <p>Implementación de talleres para la diversificación curricular.</p>

		<p>Actualización de estrategias para efectivizar el trabajo.</p> <p>Aplicación de los proyectos de aprendizaje.</p>
Mejorar la Comunidad Profesional de Aprendizaje	Débil accionar de la comunidad profesional de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización sobre las CPA - Planificación consensuada de acciones de las CPA - Implementación de las comunidades Profesionales de aprendizaje - Evaluación de las CPA
Mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo	Limitadas alianzas estratégicas con el sector productivo	<ul style="list-style-type: none"> - Implementación de talleres de fortalecimiento de la práctica profesional
Reforzar el monitoreo, acompañamiento y evaluación de parte del directivo	Poco monitoreo acompañamiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de talleres de elaboración de la ficha de monitoreo. - Capacitación en los procesos de observación y decodificación de la práctica docente - Ejecución y evaluación del MAE

Para el primer objetivo específico se han propuesto las siguientes acciones:

Actualización en estrategias para efectivizar el trabajo; se empezará con un taller de sensibilización y autorreflexión sobre la planificación curricular, esta actividad tendrá una duración de 2 horas y se hará con la participación del personal docente, el señor Director y la presencia del Especialista de Educación Técnico Productiva de la UGEL Arequipa Sur. Se dará inicio con una actividad de socialización para luego pasar al tema central. En un segundo taller que también tendrá una duración de 2 horas se elaborará un plan de capacitación, se nombrará una responsable para que forme un equipo que junto con el Director se responsabilice de la coordinación de la elaboración del Plan; luego se aplicará una encuesta anónima sobre las necesidades de capacitación en Planificación curricular se procesará la información y en una plenaria se aprobarán los temas que contemplará el Plan, así mismo se dialogará y consensuara sobre posibles ponentes, metodología y tiempos a emplearse; con dichos datos la Comisión preparará el respectivo Plan el cual será discutido y consensuado en una próxima reunión de docentes de dos horas de duración.

Como segunda acción se ha propuesto la Aplicación de los Proyectos de aprendizaje (ABP), para ello se establecerá una primera reunión que tendrá una duración de 2 horas, dando inicio con un video acerca de las ABP, posteriormente se distribuirá material bibliográfico impreso para ser analizado, como el ejemplar del Marco del Buen Desempeño Docente, el ejemplar de proyectos productivos y una separata acerca de las ABP que serán analizadas. Finalmente se procederá a la elaboración de un cronograma de trabajo para el análisis y la implementación de un proyecto de ABP en las diferentes opciones ocupacionales.

Como tercera acción esta la implementación de talleres para la diversificación curricular, para ello se programara una reunión de sensibilización que tendrá una duración de 2 horas. Primeramente se les entregará material bibliográfico impreso como: Guía de formulación de la programación curricular, guía de evaluación, documentos que serán analizados en forma individual para luego ser concretado con la propuesta de contextualización la que será socializada en reunión posterior.

La cuarta acción propuesta es la aplicación de encuestas para saber las necesidades del contexto, para cumplir esta acción será necesario que se forme una comisión para que haga la propuesta de encuesta cuya finalidad es determinar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, para ello en sesiones de trabajo colegiado, reflexionarán sobre las potencialidades y riesgos descritos en el diagnóstico situacional del PEI, validan la propuesta de encuesta la que deberá ser amplia y que abarque a todas las opciones ocupacionales. Como en las acciones anteriores, es responsable de las actividades el equipo directivo.

Para el segundo objetivo específico, se han propuestos las siguientes acciones:

Como quinta acción esta la Sensibilización sobre las CPA y la importancia del trabajo colegiado en las comunidades profesionales de aprendizaje, se realizará mediante un taller participativo de dos horas, se utilizará un video motivador que servirá para comentar las dificultades, ventajas e importancia de las CPA. En una segunda reunión cuya duración también será de 2 horas se realizará la planificación consensuada de acciones de las CPA, para lo cual se elaborará un pequeño plan de trabajo cuyo cronograma será consensuado en una próxima reunión.

La siguiente acción propuesta es la Implementación de las comunidades profesionales de aprendizaje para generar el trabajo colegiado institucional, se efectuará a través de dos talleres de trabajo de dos horas cada uno, en el primero se analizarán lecturas seleccionadas y experiencias sobre CPA utilizando la Tertulia pedagógica, en el segundo taller se asumirán retos y responsabilidades pertinentes para el funcionamiento de la CPA, será necesario la aprobación de un Plan de trabajo donde se podrá consensuar la participación del equipo docente, la Dirección del CETPRO y también la participación de expertos en diversos temas que el docente no domina o tiene debilidad, en esta reunión se analizarán las fichas de monitoreo aplicadas a las docentes por parte de la Dirección.

Finalmente como última acción del segundo objetivo específico, es la evaluación de las CPA, para lo cual, en una reunión colegiada se procederá a la evaluación de dicha acción por arte de cada uno de los agentes participantes, además servirá de apoyo las hojas informativas y el cuaderno de campo.

Como tercer objetivo específico esta la implementación de alianzas estratégicas con el sector productivo, para éste caso se ha planteado la siguiente acción. Implementación de talleres de fortalecimiento de la práctica profesional, para ello será necesaria la reunión colegiada de todo el personal docente y con el apoyo de un profesional de la Universidad Nacional de San Agustín, quien en una primera reunión sensibilizará a las docentes acerca de la importancia que tiene una buena planificación de la práctica pre profesional, así como el establecimiento de convenios con el sector productivo, quienes nos informarían periódicamente acerca del perfil de egresados que el mercado laboral necesita, también acerca de la importancia de que los estudiantes tengan prácticas en situaciones reales de trabajo.

Para el cuarto objetivo específico se ha planteado tres acciones concretas;

Ejecución de talleres de elaboración de la ficha de monitoreo, para esta acción es necesario convocar a una reunión colegiada cuya duración será de 2 horas a la que previamente a las docentes se les ha entregado documentos para su análisis, así mismo se cuenta con un docente fortaleza, quien será de mucha ayuda en esta actividad. Seguidamente a las docentes se les entregará una propuesta de ficha de monitoreo la que será analizada y consensuada.

Capacitación en los procesos de observación y decodificación de la práctica docente; para esta acción será necesario el apoyo del especialista de la UGEL Arequipa Sur quien será

el apoyo al Director quien deberá empoderarse para poder realizar las respectivas acciones de monitoreo y acompañamiento al docente. Esta acción tendrá una duración variada ya que no solo será necesario una sesión de apoyo sino varias y de acuerdo a las necesidades.

Ejecución y evaluación del MAE, en esta acción se plantea el cumplimiento del cronograma de Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación al desempeño docente en cada una de las opciones ocupacionales, dando cumplimiento también a la periodicidad en la que el directivo deberá realizar visitas de monitoreo, acciones de acompañamiento pedagógico debidamente planificadas y la elaboración de los informes de evaluación respectivos. Se aplicará una encuesta de satisfacción anónima que servirá para la evaluación del MAE 2019

Finalmente, todas las acciones propuestas en este documento son viables, factibles de realizar, ya que el personal docente se encuentra motivado, está dispuesto al cambio, al aprendizaje constante, tienen la capacidad necesaria; por otro lado se cuenta con la disposición de amigos y colegas de otras instituciones educativas de CIRCA y de instituciones de educación superior, para ser aliados y apoyar en los diferentes temas propuestos, la infraestructura que posee la IE, se puede decir es la necesaria, se dispone de equipos multimedia, PC, laptop, etc. y finalmente en cuanto al clima institucional, se puede decir que es bueno; en toda IE siempre habrá discrepancias, diferentes puntos de vista, pero particularmente en el CETPRO “Señor de los Milagros” CIRCA, cuando hay que poner el hombro ante cualquier tarea se suman esfuerzos, y se logran las metas propuestas.

4.1.4. Técnicas e instrumentos

La implementación de acciones demanda el uso de determinadas técnicas e instrumentos, la calidad de estos condicionará el éxito de las acciones que se ejecutarán y por tanto el logro de los objetivos. Las técnicas e instrumentos servirán para el recojo y análisis de información que se requiera a lo largo de la ejecución del Plan de acción, se han seleccionado las siguientes.

Tabla N° 3

Técnicas e instrumentos a utilizar

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
OBSERVACION	Ficha de observación de la ejecución del Plan de Acción Lista de cotejo
ANALISIS DOCUMENTAL	Cuaderno de campo
ENTREVISTA	Guía de entrevista
ENCUESTA	Cuestionario
GRUPO DE DISCUCION	Guía de grupo de discusión

4.1.5. Recursos humanos y materiales

Para la implementación de las acciones que se han señalado, es indispensable contar con determinados recursos humanos, técnicos y materiales. A continuación, se detallan los recursos que serán necesarios para la ejecución del Plan de acción.

Recursos humanos:

Especialista de educación Técnico productiva de la UGEL Sur

Docentes de Universidad

Docente fortaleza de otra institución

Ponente exterior

Recursos materiales:

Equipo multimedia

Papel bond

Plumón para pizarra

Plumón para pizarra

Papelotes

Fotocopias de documentos normativos

4.1.6. Presupuesto

Tabla N° 4

Presupuesto

ACCIONES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
Aplicación de encuestas para saber las necesidades del contexto.	Especialista UGEL AS	01 persona	S/ 25.00	Recursos propios
	Laptop	01 Unid.	---	
	Proyector multimedia	01 Unid.	----	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
Implementación de talleres para la diversificación curricular.	Laptop	01 Unid.	----	Recursos propios
	Proyector Multimedia	01 Unid.	-----	
	Ejemplar de MBDDoc	04 copias	S/ 36,00	
	Ejemplar de Proyectos productivos	04 copias	S/ 36.00	
	Separata acerca de las ABP y su aplicación en educación técnico productiva	04 copias	S/ 36.00	
	Registro de asistencia	01 Unid.	S/ 1.00	
	Cuaderno de campo	01 Unid	S/ 1.00	
Actualización de estrategias para efectivizar el trabajo.	Laptop	02 Unid.	----	Recursos propios
	Proyector Multimedia	01 Unid.	-----	
	Ejemplar de guía de formulación de programación curricular	04 copias	S/ 36,00	
	Ejemplar de guía de evaluación.	04 copias	S/ 36.00	
	Registro de asistencia	01 Unid.	S/ 1.00	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
Aplicación de los proyectos de aprendizaje	Laptop	01 Unid.	----	Recursos propios
	Proyector Multimedia	01	-----	

	Copias de encuestas.	100 copias	S/ 36.00	
	Registro de asistencia	04 copias	S/ 36.00	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
Sensibilización sobre las CPA	Laptop	01 Unid.	----	Recursos propios
	Proyector multimedia	01 Unid.	-----	
	Hojas informativas	20 hojas	S/ 2.00	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
Planificación consensuada de acciones de las CPA	Laptop	03 Unid.	S/ 30.00	Recursos propios
	Proyector multimedia	0 Unid.	-----	
	Hojas informativas	20 hojas	S/ 2.00	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
Implementación de las comunidades Profesionales de aprendizaje	Laptop	03 Unid.	S/ 30.00	Recursos propios
	Proyector multimedia	01 Unid.	-----	
	Hojas informativas	20 hojas	S/ 2.00	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
Evaluación de las CPA	Laptop	01 Unid.	----	Recursos propios
	Proyector multimedia	01 Unid.	-----	
	Hojas informativas	20 hojas	S/ 2.00	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
Implementación de talleres de fortalecimiento de la práctica profesional	Docente de la universidad	01 docente	S/ 50.00	Recursos propios
	Laptop	02 Unid.	----	
	Proyector multimedia	02 Unid.	-----	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
	Registro de asistencia	01 Unid.	S/ 1.00	
Ejecución de talleres de elaboración de la ficha de monitoreo	Docente fortaleza	02 docentes	S/ 40.00	Recursos propios
	Laptop	02 Unid.	----	
	Proyector multimedia	02 Unid.	-----	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
	Copias de formatos de fichas	20 copias	S/ 3.00	
	Registro de asistencia	01 Unid.	S/ 1.00	
Capacitación en los procesos de observación y decodificación de la práctica docente	Especialista UGEL AS	01especaista	S/ 25.00	Recursos propios
	Carpetas pedagógicas de docente	04 copias	S/ 40.00	
	Ficha de análisis de planificación curricular	20 copias	S/ 3.00	

	Laptop	01 Unid.	-----	
	Proyector multimedia	01 Unid.	-----	
	Cuaderno de campo	01 Unid.	S/ 1.00	
	Copias de formatos de fichas	20 copias	S/ 3.00	
	Registro de asistencia	01 Unid.	S/ 1.00	
Ejecución y evaluación del MAE	Ficha de acompañamiento	20 copias	S/ 3.00	Recursos propios
	Preparación del diálogo reflexivo	01 documento	S/ 1.00	
	Separatas	01 documento	S/ 10.00	

4.2. Matriz de planificación del Plan de Acción

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de acción, se presenta la matriz de planificación, que recoge todas las ideas desarrolladas y las ordena en la siguiente tabla. La planificación se convierte en el organizador de la implementación y permite visibilizar por cada objetivo específico, las acciones, responsables, recursos, la duración claramente definida de ejecución y el cronograma en el que se realizará cada una de las acciones previstas.

Las acciones previstas en la alternativa de solución del presente del Plan de acción, están agrupadas en dos dimensiones, las mismas que están relacionadas con las respectivas causas, que a continuación aparecen consignadas entre paréntesis:

- **Gestión curricular** (Tres causas: Limitada conducción de la planificación escolar que no toma en cuenta las características de los estudiantes ni potencialidades productivas e institucionales de su contexto, Débil accionar de la comunidad profesional de aprendizaje y Limitadas alianzas estratégicas con el sector productivo).
- **MAE** (Poco monitoreo acompañamiento y evaluación)

Tabla N° 5

Matriz de planificación

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	RESPONSABLES	RECURSOS	CRONOGRAMA 2019									
					M	A	M	J	J	A	S	O	N	
Fortalecer la orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno, a través de la implementación de un Plan de trabajo colegiado en el ciclo básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata - Arequipa	1. Mejorar la conducción de la planificación curricular tomando en cuenta las características de los estudiantes y las potencialidades productivas e institucionales de su contexto posibilitando alianzas estratégicas con el sector productivo	1.1 Aplicación de encuestas para saber las necesidades del contexto.	Director	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Especialista UGEL AS ✓ Laptop ✓ Proyector multimedia ✓ Cuaderno de campo 	X									
		1.2 Implementación de talleres para la diversificación curricular.		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laptop ✓ Proyector ✓ Multimedia ✓ Ejemplar de MBDDoc ✓ Ejemplar de Proyectos productivos ✓ Registro de asistencia ✓ Cuaderno de campo 	X	X								
		1.3 Actualización de estrategias para efectivizar el trabajo		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laptop ✓ Proyector ✓ Multimedia 		X								

		las acciones del CPA		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hojas informativas ✓ Cuaderno de campo 											
		2.3. Implementación de las comunidades Profesionales de aprendizaje.		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laptop ✓ Proyector multimedia ✓ Hojas informativas ✓ Cuaderno de campo 				X	X	X					
		2.4. Evaluación de las CPA		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Laptop ✓ Proyector multimedia ✓ Hojas informativas Cuaderno de campo										X	
	3. Mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo	3.1. Implementación de talleres de fortalecimiento de la práctica profesional	Director	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Docente de la universidad ✓ Laptop ✓ Proyector multimedia ✓ Cuaderno de campo ✓ Registro de asistencia 			X	X							

				✓ Registro de asistencia.										
		4.3. Ejecución y evaluación del MAE		✓ Ficha de acompañamiento ✓ Preparación del dialogo reflexivo ✓ Separatas		X	X	X	X	X	X	X	X	X



4.3. Matriz de monitoreo y evaluación

Concluida la planificación, es necesario desarrollar la matriz de monitoreo y evaluación, entendiendo que el monitoreo es importante dado que, siendo un proceso sistemático que se realizará en momentos definidos de la implementación del Plan de Acción, nos permitirá recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que nos conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 06 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidencian el logro, el nivel de implementación para evaluar avances con sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

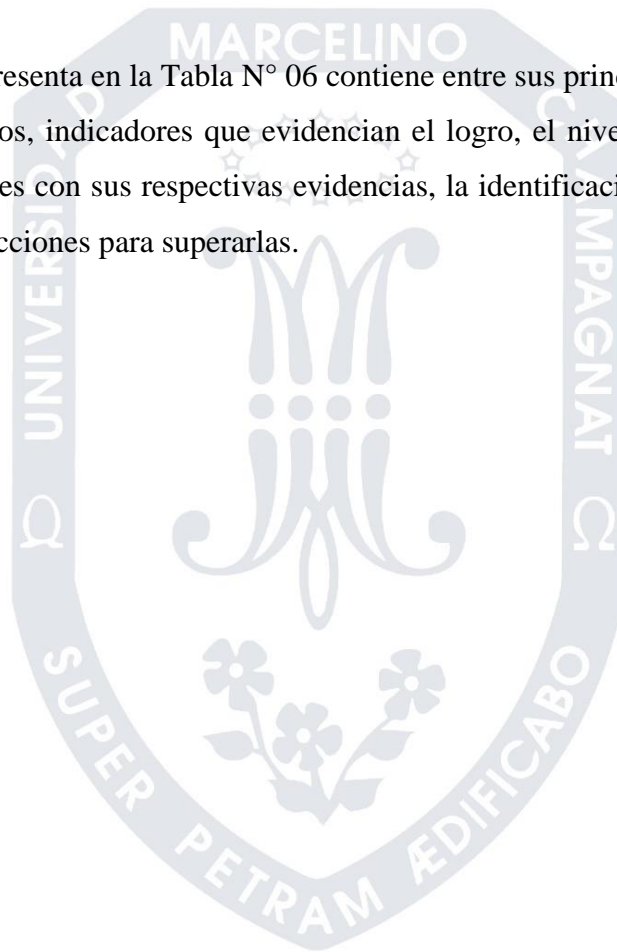


Tabla N° 6

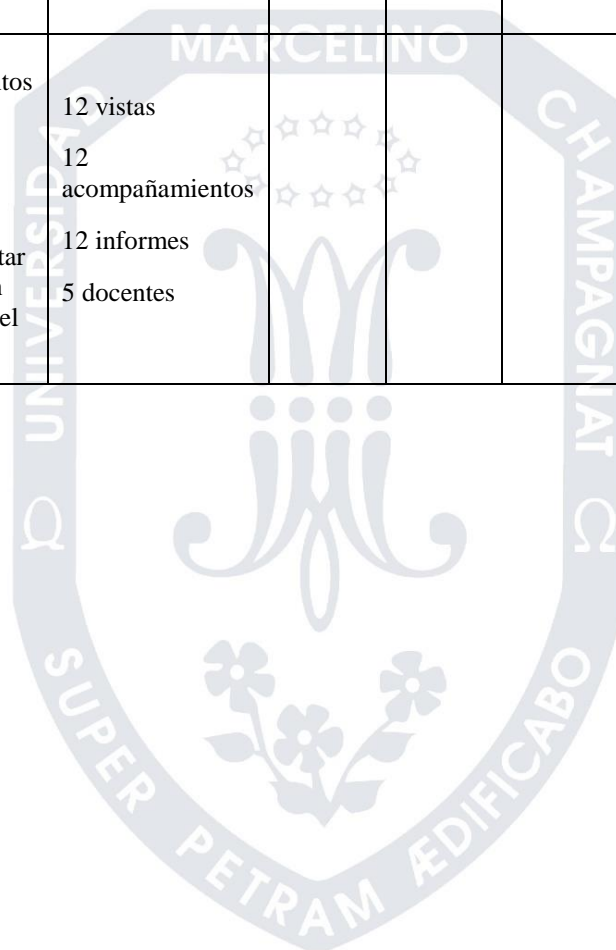
Matriz de monitoreo y evaluación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIONES	INDICADORES	META	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
				1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
1. Mejorar la conducción de la planificación curricular tomando en cuenta las características de los estudiantes y las potencialidades productivas e institucionales de su contexto posibilitando alianzas estratégicas con el sector productivo	1.1. Aplicación de encuestas para saber las necesidades del contexto	% de docentes y estudiantes en la encuesta del 2019 % de docentes que presentan su programación 2019 contextualizada	5 docentes 318 estudiantes				- Acta de asistencia. - Encuesta consensuada	Tiempo de las maestras Huelgas Paros	Generar espacios de tiempo. Propiciar el trabajo colaborativo
	1.2 Implementación de talleres para la diversificación curricular.	Nª de docentes que han mejorado la conducción de la planificación curricular al finalizar el I semestre de 2019	5 docentes				- Acta de asistencia. - Contextualización de unidades didácticas	Negativa de las maestras a participar	

	1.3 Actualización en estrategias para efectivizar el trabajo	Nº de docentes que asisten a los talleres de actualización durante el año 2019 % de docentes que exponen sus trabajos grupales	5 docentes 2 talleres				- Acta de asistencia - Panel de productos		
	1.2 Aplicación de los proyectos de aprendizaje	Nº de docentes que aplican su ABP en su opción ocupacional durante el año 2019.	5 docentes				- Acta de asistencia. - Instrumentos contextualizados.		
2. Mejorar la Comunidad Profesional de Aprendizaje	2.1. Sensibilización sobre las CPA	Nº de docentes que asisten al taller de sensibilización de las CPA en el 2019	5 docentes 1 taller				- Acta de asistencia. - Panel de socialización de productos.	Ninguna	
	2.2. Planificación consensuada de las acciones del CPA	Nº de docentes que asisten al taller de Planificación 2019	5 docentes 1 taller				- Acta de asistencia - Cronograma de planificación	Tiempo de las maestras Huelgas Paros Negativa de las maestras a participar	Generar espacios de tiempo. Propiciar el trabajo colaborativo

	2.3. Implementación de las comunidades Profesionales de aprendizaje.	Nº de docentes que afirman estar satisfechos con formar parte de la CPA al término del 2019.	5 docentes 1 taller				- Acta de asistencia. - Cronograma de implementación	Tiempo de las maestras Huelgas	Generar espacios de tiempo.
	2.4. Evaluación de las CPA	Nº de docentes que asisten al taller de evaluación de las CPA en el 2019 Nº de docentes que opinan sobre el funcionamiento de la CPA durante el 2019	16 sesiones				- Acta de asistencia. - Actas de evaluación final	Paros Negativa de las maestras a participar	Propiciar el trabajo colaborativo
3. Mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo	3.1. Implementación de talleres de fortalecimiento de la práctica profesional	Nº de docentes que realizan convenio para las P.P.P. 2019 de sus estudiantes	5 docentes 1 alianza por opción ocupacional 1 taller				- Acta de asistencia. - Panel de socialización de productos		

4. Reforzar el monitoreo, acompañamiento y evaluación de parte del directivo	4.1. Ejecución de talleres de elaboración de la ficha de monitoreo	Nº de docentes que asisten al taller de elaboración de la ficha de monitoreo 2019	5 docentes 1 taller				- Acta de asistencia. - Ficha de monitoreo consensuada	Tiempo de las maestras	Generar espacios de tiempo. Propiciar el trabajo colaborativo
	4.2. Capacitación en los procesos de observación y decodificación de la práctica docente	Nº de docentes que se auto capacitan en observación de la práctica docente 2019	5 docentes 1 taller				- Acta de asistencia. - Panel de socialización	Huelgas Paros	
	4.3. Ejecución y evaluación del MAE	Nº de vistas, acompañamientos e informes pedagógico durante el 2019 Nº de docentes que afirman estar satisfechos con MAE durante el 2019	12 vistas 12 acompañamientos 12 informes 5 docentes				- Acta de reunión de reflexión con las docentes - Ficha de monitoreo con los compromisos asumidos.	Negativa de las maestras a participar	



4.4 Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que presentamos, ha sido sujeta de valoración en sus potencialidades, por medio del método de criterio de especialistas. Para ello, un especialista en gestión escolar y liderazgo pedagógico ha procedido a valorar la propuesta a través de la administración de la ficha de consulta, que contiene los siguientes aspectos de valoración: factibilidad, aplicabilidad, generalización, pertinencia, validez y originalidad.

4.4.1 Resultados de validación

Como resultado de la aplicación de la ficha de consulta a especialistas, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla N° 8

Resultados de validación

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN		
		Muy bueno	Bueno	Regular
Factibilidad	Viabilidad de aplicación del Plan de Acción que se presenta.		X	
Aplicabilidad	Claridad de la propuesta del Plan de Acción para ser aplicado por otros		X	
Generalización	Posibilidad de la propuesta del Plan de Acción para ser replicado en otros contextos semejantes		X	
Pertinencia	Correspondencia del Plan de Acción a las necesidades educativas del contexto específico		X	
Validez	Congruencia entre la propuesta del Plan de Acción y el objetivo del programa de segunda especialidad.		X	
Originalidad	Novedad en el uso de conceptos y procedimientos en la propuesta del Plan de Acción.		X	

El especialista responsable de la validación, ha opinado: que la propuesta desarrollada evidencia asegura **viabilidad para sustentación y posterior aplicación.**

REFERENCIAS

- Abdala, E. (2014): *“Esbozo de la dinámica histórica y algunos aspectos de los sistemas nacionales de formación profesional en América Latina”*. En: *Macroeconomía del Desarrollo*, 162. CEPAL.
- Castro, F.(2005) Revista *Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el curriculum y la Institución Educativa. Horizontes Educativos*.
- Cortes, J. (2008) *la educación productiva y su implementación en el colegio experimental de aplicación de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle*.
- Chavez, R. (2018) *Plan de Acción. Estrategias para la enseñanza aprendizaje y el desarrollo del emprendimiento escolar PUCP*
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de recursos humanos*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A.
- Diaz, R. *Experiencias exitosas de articulación oferta y demanda. Quinta reunión de organismos e instituciones de formación técnica profesional de América latina y el Caribe*.
- Freire S. (2014) *El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico*
- Gabriela J. Krichesky y F. Javier Murillo Torrecilla (2011) *Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela*.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ta edición. México: McGraw-Hill
- <http://contafinanzas.net/2017/10/31/aprenda-procesos-pedagogicos-en-la-sesion-de-aprendizaje-aqui/>
- http://scielo.isciii.esscielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962009000200012
- https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_educativa

<https://www.lidereseducativos.cl/recursos/gestion-de-la-implementacion-curricular/>

<https://lamenteesmaravillosa.com/disenos-de-investigacion-enfoque-cualitativo-y-cuantitativo/>

<https://quesignificado.com/feedback/>

<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/51/1247>

<https://www.javiertouron.es/herramientas-y-libros-para-la->

Huamani, E. (2012) Tesis *"la formación técnica y su relación con la demanda en el mercado laboral de los participantes del CETPRO Virgen del Rosario UGEL 01 Región Lima.*

Krichesky, G. (2013) Tesis doctoral. *El desarrollo de las comunidades profesionales de Aprendizaje. Procesos y factores de cambio para la mejora de las escuelas.* Universidad Autónoma de Madrid.

Krichesky G. y Murillo J (2011). *Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela*, REICE, recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55118790005>

Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente.* Dirección General de Desarrollo Docente, Lima, MINEDU

Ministerio de Educación del Perú (2014) *Marco de Buen Desempeño Directivo.* Dirección General de Desarrollo Docente, Lima. MINEDU

Ministerio de Educación del Perú (2016) Texto del Módulo 6: Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico. Guía para el participante –primer fascículo. Lima. MINEDU

Ministerio de Educación del Perú (2017) Texto del Módulo 4 *Gestión Curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico.* Lima. MINEDU

Ministerio de Educación del Perú (2017) Texto del Módulo 5 *Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la práctica docente.* Lima. MINEDU

- Muñoz, E. (2008), *La Educación Superior Tecnológica no universitaria y el mercado laboral en el Perú.*
- Ortiz A, (2014) Tesis. *El liderazgo pedagógico en los procesos de gestión educativa en los centros de educación básica: Juan Ramón Molina , las Americas Nemecia Portillo y José Cecilio del Valle Municipio del distrito central.* Universidad Pedagógica Nacional “Francisco Mozaran” Tegucigalpa.
- Ortiz A, (2014) Tesis. *Las comunidades profesionales de aprendizaje. Una estrategia de mejora para una nueva concepción de escuela*
- Ortiz, R. (2014) Tesis: *Acompañamiento pedagógico y su incidencia en el desempeño docente en el Centro Escolar Enmanuel Mongalo y Rubio, departamento de Managua distrito III turno vespertino, Nicaragua.*
- Pardo, J. (2013) *Estado situacional al 2011 de la capacidad de gestión de actividades y proyectos productivos en centros de educación técnico productiva (CETPRO) Salesianos, ubicados en los departamentos de Arequipa, Huancayo, Lima y Piura.*
- Ramos, M. (2017) Tesis *La gestión institucional y la inserción laboral de los estudiantes del CETPRO “Naciones Unidas” Callao 2016.*
- Rodríguez, F. y Barraza, L. (2015) *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza. Instituto universitario Anglo Español*
- Ulloa, J. y Gajardo, J. (2017). *Gestión de la implementación curricular. Informe Técnico N° 5. LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Chile.*
- UNESCO *La enseñanza y formación técnico profesional en América Latina y el Caribe Una perspectiva Regional hacia 2030*

APÉNDICES

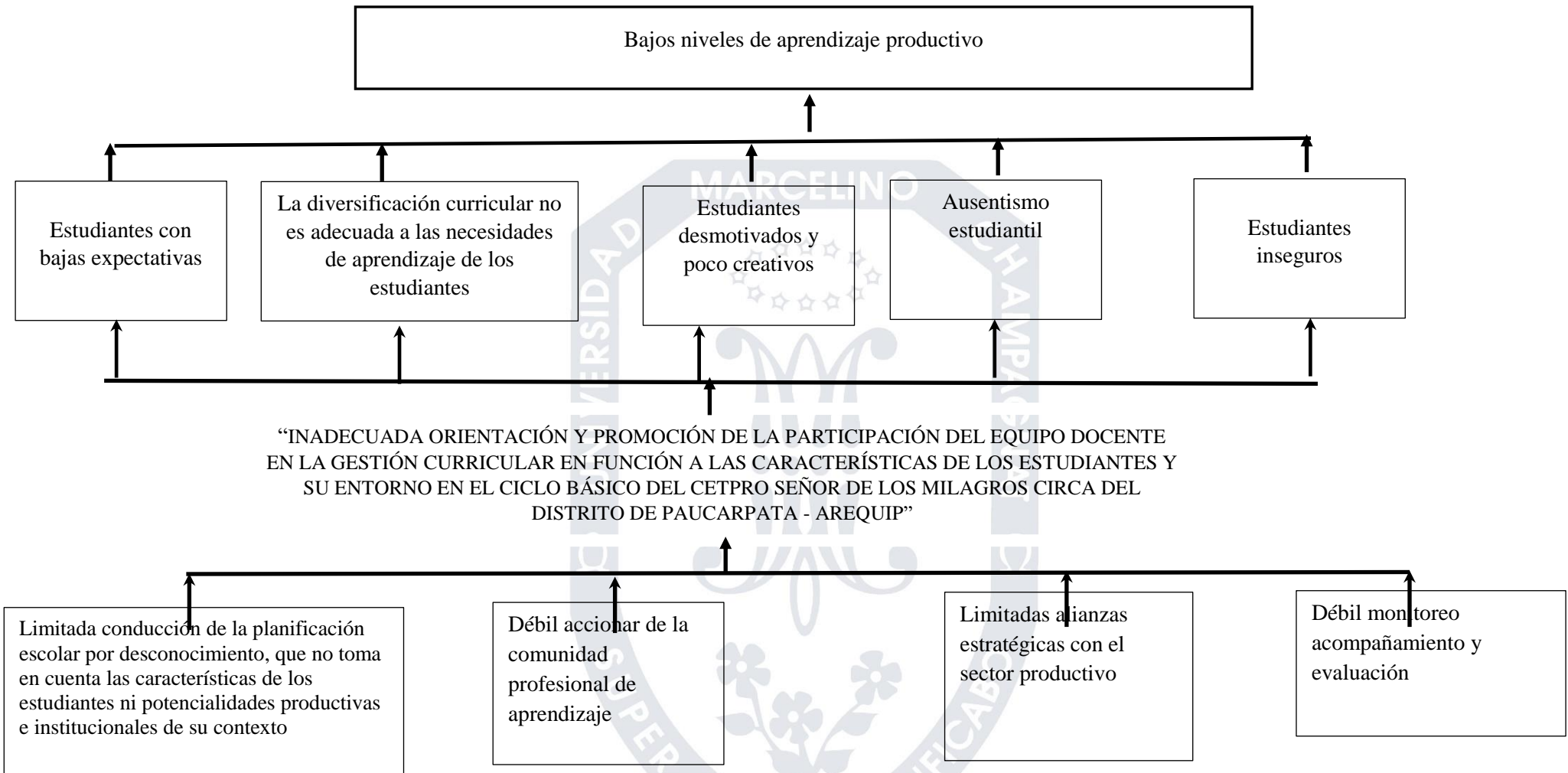
Apéndice 1

Matriz de consistencia

Situación problemática	Formulación del problema	Alternativa de solución	Objetivo general	Objetivo específico	Método
Inadecuada orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno en el Ciclo Básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata - Arequipa	¿Cómo contribuir a una adecuada orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno en el Ciclo Básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata - Arequipa	Implementación de un Plan de trabajo colegiado	Fortalecer la orientación y promoción de la participación del equipo docente en la gestión curricular en función a las características de los estudiantes y su entorno, a través de la implementación de un Plan de trabajo colegiado en el ciclo básico del CETPRO Señor de los Milagros CIRCA del distrito de Paucarpata - Arequipa	Mejorar la conducción de la planificación curricular tomando en cuenta las características de los estudiantes y las potencialidades productivas e institucionales de su contexto posibilitando alianzas estratégicas con el sector productivo Mejorar la Comunidad Profesional de Aprendizaje Mejorar las alianzas estratégicas con el sector productivo Reforzar el monitoreo, acompañamiento y evaluación de parte del directivo	Tipo: Aplicada Enfoque: Cualitativo Diseño: Investigación Acción Variante: Investigación Acción participativa

Apéndice 2

Árbol de problemas



Apéndice 4

Evidencias de las acciones realizadas

GRUPO DE DISCUSION		
Pregunta: ¿Cómo programa su unidad didáctica y que resultados ha obtenido?		
Frase (Respuesta de los docentes)	Sub categorías	Categorías
<p>Docente 1.... Punto de partida del módulo, emplea el esquema del Ministerio de Educación y se planifica de acuerdo al peso de las horas del módulo. Capacidad de aprendizaje que se quiere lograr, contenidos teóricos y procedimentales, la actividad de aprendizaje y dosificación del tiempo por criterios de evaluación.</p>	Capacidades	<p>Planificación curricular Unidad Didáctica</p>
<p>Docente 2.... En la planificación del módulo que se elabora en cada cantidad de horas y luego se divide en unidades puede ser 4 a 5 sesiones se ve las teorías que se va a trabajar, la evaluación y la cantidad de horas que se va a trabajar puede ser de 60 horas, va los usos de los materiales y equipos que se van a trabajar los ejes curriculares, los valores</p>	Procesos pedagógicos	
<p>Docente 3.... La unidad didáctica se realiza o extrae a través de las competencias según el catálogo que el Ministerio de Educación nos otorga y a través de ella, es que elaboramos la unidad y las actividades a realizar, programando siempre de acuerdo al contexto, a la necesidad de la población de lugar</p>	Idea de planificación	

Apéndice 5

GRUPO DE DISCUSION		
Pregunta: ¿Cómo se determina la oferta formativa? Y como la aplica en su planificación		
Frase (Respuesta de los docentes)	Sub categorías	Categorías
Docente 1.... En primer lugar se debe hacer un estudio, seguidamente se hace la articulación del referente productivo y el educativo y finalmente se determina la oferta formativa.	Demanda laboral	Oferta Formativa
Docente 2.... Para determinar la oferta formativa, primeramente se debe articular la parte productiva con la educativa, seguidamente se debe prever el requerimiento del CETPRO y finalmente se hará la determinación de la oferta educativa y de allí programo los módulos que voy a colocar en mi programación.	Demanda productiva y educativa	
Docente 3.... Para elaborar mi programación primeramente tengo que ver la demanda laboral de la localidad, luego tengo que hacer la articulación del catálogo y el diseño y así del catálogo programo los módulos.	Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones	
GRUPO DE DISCUSION		
Pregunta: ¿Participa Ud. en la realización de las alianzas estratégicas del CETPRO? Si o no por qué.		
Frase (Respuesta de los docentes)	Sub categorías	Categorías
Docente 1.... Las estudiantes que asisten al CETPRO son personas muy mayores y su aprendizaje es para su uso personal, no necesitan hacer sus prácticas en un taller, lo hacen en forma interna.	Contexto	Alianzas con el Sector Productivo
Docente 2.... No participo, es obligación del Director realizar los convenios o alianzas estratégicas, además las personas que asisten lo hacen para desestresarse.	(No se involucra)	
Docente 3.... No participo en la ejecución de las alianzas, es parte que debe cumplir el director.	(No se involucra)	
REVISION DOCUMENTAL		
REVISION Y ANALISIS DE FICHAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y MONITOREO 2016		
ITEMS	Sub categorías	Categorías
FRECUENCIA	Planteamiento	Enfoque critico reflexivo en acompañamiento y monitoreo
USO DE ENFOQUE	Enfoques	
RETROALIMENTACION	Enfoques	
EVALUACION	Enfoques	

Apéndice 6

Conclusiones generales (Puntos críticos y potencialidades observados durante el estudio)

Categorías y subcategorías	Referentes teóricos	Conclusiones (puntos críticos y potencialidades)
<p>Unidad didáctica / Estrategias de trabajo</p>	<p>MED Guía de orientación para la Programación modular Ciclo Básico 2007</p> <p>Procedimientos para determinarlas unidades didácticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se verifica que los contenidos básicos identificados correspondan a las capacidades terminales... - Se sugiere al equipo de docentes la lectura de las capacidades resultantes de la contextualización del módulo... - Una vez determinadas las unidades didácticas, se decide cómo se llamarán... - Cada unidad didáctica (sea de la formación específica y/o complementaria) debe determinar los aprendizajes pertinentes para el desarrollo de la capacidad... 	<p>De acuerdo a las respuesta de las docentes podemos decir que toman en cuenta el propósito pero no contextualizan bien sus unidades didácticas; para ello se considera la actualización para el manejo de estrategias, con la planificación de las unidades didácticas haciéndolas mas pertinentes de acuerdo a las necesidades e intereses, los recursos y materiales, estrategias considerando los procesos pedagógicos y didácticos de su opción ocupacional con ello se logra la mejora de los aprendizajes de las estudiantes .</p>
<p>Oferta formativa / Necesidades del contexto</p>	<p>MED Guía de orientación para la Programación modular Ciclo Básico 2007</p> <p>Como determinar la oferta formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primer paso: Estudio de la demanda laboral local y regional. - Segundo paso: Articulación referente productivo y referente educativo. - Tercer paso: requerimiento mínimo de las Instituciones educativas - Cuarto paso: determinación de la oferta formativa. 	<p>De acuerdo a las respuesta de las docentes podemos decir que conocen la importancia de la oferta formativa pero no se atreven a ir mas allá de sus potencialidades, quizás por temor a sobrepasar la norma, es decir carecen de herramientas que les provea de estrategias para enriquecer sus módulos educativos y hacerlos más atractivos para sus estudiantes, para ello es necesario la ejecución de un taller de reflexión para valorar la importancia de tomar en</p>

		<p>cuenta las necesidades del contexto local, lo que determinara una mejor propuesta pedagógica de módulos ocupacionales mejorando el logro de aprendizajes de nuestras estudiantes.</p>
<p>Alianzas con el sector productivo / Normas de trabajo</p>	<p>“Las alianzas constituyen una gran parte del juego de la globalización... Son críticas para ganar con una base global... El modo menos atractivo de tratar de ganar globalmente es pensar que Ud. Solo puede con todo el mundo” Jack Welch, CEO de Generalm Electric. Discurso en Harvard Business School, octubre 28 de 1987</p>	<p>De acuerdo a las respuesta de las docentes podemos concluir que saben que es importante tener en cuenta que solos no se puede hacer mucho y que unidos se puede hacer mucho más, pero no lo aplican a sus opciones ocupacionales, es decir no toman en cuenta la importancia con el sector productivo como un referente o termómetro para mejorar sus programaciones y por ende los contenidos a impartir, por ello es necesario la aplicación de una charla motivacional sobre el involucramiento y establecimiento de alianzas estratégicas con el sector productivo lo que permitirá fortalecer cada una de las opciones ocupacionales y por ende el beneficio directo de los estudiantes que tendrán mejores oportunidades de aprendizaje técnico productivo.</p>
<p>Enfoque critico reflexivo en acompañamiento y monitoreo / Estrategias de organización</p>	<p>MANUAL DE SUPERVISION EDUCATIVA. MINEDU 2009 El director de la Institución Educativa es el supervisor por excelencia y se actualiza permanentemente para cumplir las funciones de control, monitoreo y acompañamiento de la supervisión pedagógica... El Salvador. Ministerio de Educación (MINED) DIRECCION ESCOLAR EFECTIVA: Documento 4... 2008</p>	<p>De acuerdo a las respuestas de las docentes podemos concluir que hay una carencia de organización de tiempo para cumplir con la planificación del cronograma de Monitoreo y Acompañamiento, lo que determina estudiantes inseguros, y bajo nivel de aprendizaje productivo, por ello es necesario realizar una revisión documental del Plan de Supervisión y Monitoreo 2017, así como una reflexión personal y mejor organización del tiempo para destinarlo para en mejor monitoreo y acompañamiento a</p>

	<p>Un director - gerente efectivo será aquel que:</p> <ul style="list-style-type: none">- Organiza a la comunidad educativa, así como el tiempo, la información, los recursos materiales y financieros en función de la mejora continua del aprendizaje de los estudiantes...	<p>los docentes y por ende el beneficio a los estudiantes que tenga altos niveles de aprendizaje productivo</p>
--	---	---



Apéndice 7





ACTA DE RECOJO DE INFORMACION DE LA CATEGORIA UNIDAD DIDACTICA PARA EL GRUPO DE DISCUSIÓN

En el CETPRO "Señor de los Milagros" CIRCA, siendo las 1200m p.m. del miércoles 26 de abril del 2017 nos reunimos el sr. Director Prof. Ebert Javier Rodríguez Vargas con el personal docente para recabar información para el diagnóstico, dando inicio con la pregunta siguiente:

¿Cómo programa su unidad didáctica y que resultados ha obtenido?

La Prof. Lilian Noemí Aranibar Cerpa de la opción ocupacional de Confección Textil manifestó: Punto de partida del módulo, emplea el esquema del Ministerio de Educación y se planifica de acuerdo al peso de las horas del módulo. Capacidad de aprendizaje que se quiere lograr, contenidos teóricos y procedimentales, la actividad de aprendizaje y dosificación del tiempo por criterios de evaluación. La prof. Alicia Mamani Inofuente de Vera manifiesta: En la planificación del módulo que se elabora en cada cantidad de horas y luego se divide en unidades puede ser 4 a 5 sesiones se ve las teorías que se va a trabajar, la evaluación y la cantidad de horas que se va a trabajar puede ser de 60 horas, va los usos de los materiales y equipos que se van a trabajar los ejes curriculares, los valores. Finalmente, la Prof. Norma Sanca Carlos indica: La unidad didáctica se realiza o extrae a través de las competencias según el catálogo que el Ministerio de Educación nos otorga y a través de ella, es que elaboramos la unidad y las actividades a realizar, programando siempre de acuerdo al contexto, a la necesidad de la población de lugar. Seguidamente se presenta la segunda pregunta:

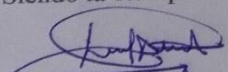
¿Cómo se determina la oferta formativa? Y como la aplica en su planificación

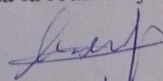
La prof. Lilian Noemí Aranibar Cerpa responde: En primer lugar, se debe hacer un estudio, seguidamente se hace la articulación del referente productivo y el educativo y finalmente se determina la oferta formativa. La prof. Alicia Mamani Inofuente indica: Para determinar la oferta formativa, primeramente, se debe articular la parte productiva con la educativa, seguidamente se debe prever el requerimiento del CETPRO y finalmente se hará la determinación de la oferta educativa y de allí programo los módulos que voy a colocar en mi programación. Finalmente, la Prof. Norma Sanca Carlos manifiesta: Para elaborar mi programación primeramente tengo que ver la demanda laboral de la localidad, luego tengo que hacer la articulación del catálogo y el diseño y así del catálogo programo los módulos. Acto seguido se presenta la tercera y última pregunta

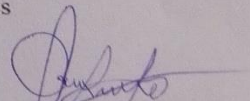
¿Participa Ud. en la realización de las alianzas estratégicas del CETPRO? Si o no por qué

La Prof. Lilian Noemí Aranibar Cerpa manifiesta: Las estudiantes que asisten al CETPRO son personas muy mayores y su aprendizaje es para su uso personal, no necesitan hacer sus prácticas en un taller, lo hacen en forma interna. La Prof. Alicia Agustina Mamani Inofuente de Vera indica: No participo, es obligación del Director realizar los convenios o alianzas estratégicas, además las personas que asisten lo hacen para desestresarse. Y para terminar la prof. Norma Sanca Carlos indica: No participo en la ejecución de las alianzas, es parte que debe cumplir el director. Acto seguido las docentes manifiestan la necesidad de realizar taller de actualización y reflexión para la elaboración de unidades didácticas, para trabajo colaborativo y estudio y planificación del contexto.

Siendo la 1:10 p.m. se da por concluida la reunión y firmar los presentes


Lilian N. Aranibar
Docente


Alicia A.
Mamani
Docente


Norma Sanca
Carlos
Docente

