



UNIVERSIDAD  
MARCELINO  
CHAMPAGNAT

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

**TRABAJO ACADÉMICO**

**LA GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA EL LOGRO DE LA  
ACREDITACIÓN EN EL CETPRO "ARSENIO MENDOZA FLOR"  
- AMARILIS - HUÁNUCO - 2018**

**AUTOR: Orlando Luis Silvestre Velásquez**

**ASESOR: Gastón Oscátegui Najera.**

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

Huánuco - Huánuco - diciembre 2018



PERÚ

Ministerio  
de Educación

## **DEDICATORIA**

A Dios, ante todo, por su inmensa bondad.

A Máximo y Marcelina, desde el cielo guían mi camino.

A toda mi familia por su unidad y cariño.

A los “chiuches” de Pasco y el Perú profundo...

En ellos se verán nuestras inquietudes.

## INDICE

Resumen	
Introducción	
	Pág.
<b>Capítulo I: Identificación del problema</b>	
1.1 Contextualización del problema	09
1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática	15
1.3 Enunciado del problema	17
1.4 Planteamiento de alternativa de solución	18
1.5 Justificación	20
<b>Capítulo II: Referentes conceptuales y experiencias anteriores</b>	
2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema	22
2.1.1 Antecedentes nacionales	22
2.1.2 Antecedentes internacionales	23
2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada	25
<b>Capítulo III: Método</b>	
3.1 Tipo de investigación	28
3.2 Diseño de investigación	29
<b>Capítulo IV: Propuesta de Plan de Acción: Diseño, implementación, monitoreo y evaluación</b>	
4.1 Plan de Acción	31
4.1.1 Objetivos	31
4.1.2 Participantes	32
4.1.3 Acciones	32
4.1.4 Técnicas e instrumentos	33
4.1.5 Recursos humanos y materiales	33
4.1.6 Presupuesto	34
4.2 Matriz de planificación del Plan de Acción	36
4.3 Matriz de monitoreo y evaluación	38

4.4 Validación de la propuesta	40
4.4.1 Resultados de validación	40

<b>Referencias</b>	41
--------------------	----

## **Apéndices**

1. Matriz de consistencia
2. Árbol de problemas
3. Árbol de Objetivos
4. Instrumentos
5. Evidencias de las acciones realizadas

## RESUMEN

El presente plan de acción es un trabajo académico de tipo cualitativo, tiene como finalidad alcanzar los estándares de aprendizaje planteados por el Ipeba, a fin de lograr la acreditación, a que están supeditadas las instituciones educativas del país.

Se elaboró y luego se aplicó la entrevista en profundidad a una muestra de 7 docentes; con la finalidad de identificar su percepción sobre la aplicación de estrategias metodológicas adecuadas a la educación técnico productiva y potencializar la evaluación formativa en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” del distrito de Amarilis – Huánuco.

Entre las conclusiones más resaltantes tenemos que:

El director como líder pedagógico es el principal responsable de la gestión escolar, es quien debe formar líderes eficaces dentro de la escuela. Los docentes motivados moldearan su práctica pedagógica en su aula taller, mejorando con ello las capacidades terminales de los estudiantes, de acuerdo a los estándares del Ipeba.

El desarrollo de talleres motivacionales es una estrategia que se orienta a despertar la motivación de los docentes para emprender planes de mejora potenciando sus competencias, dándoles a conocer alternativas e información disponible sobre buenas prácticas realizadas en otros CETPROs

Las comunidades de aprendizaje que permitan la implementación y contextualización adecuada del diseño curricular, es un modelo que permite utilizar al máximo el tiempo que dedican los docentes a su desarrollo profesional laboral, el cual tiene la posibilidad de ser de tipo cooperativo, en tanto que la mejora de la práctica docente puede nacer de su propia reflexión y experiencia. Esta definición es tomada en cuenta considerando que a través de las comunidades de aprendizaje el docente desarrolle procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo demostrando responsabilidad y compromiso en la implementación y contextualización del diseño curricular, para lo cual se proponen

ejecutar actividades que permitan de manera colaborativa planificar y complementar proyectos en conjunto, así mismo visualizar el trabajo de equipo desde una perspectiva crítica y estimular los logros de los trabajos para generar un impacto positivo sobre la calidad del servicio educativo y los aprendizajes de los estudiantes.

**Palabras claves:**

Acreditación, Métodos de enseñanza, Monitoreo, Evaluación Formativa, Estándares de aprendizaje.



## PRESENTACIÓN

El siguiente plan de acción tiene la finalidad de desarrollar una gestión con liderazgo pedagógico. Denominado LA GESTIÓN PEDAGÓGICA PARA EL LOGRO DE LA ACREDITACIÓN EN EL CETPRO “ARSENIO MENDOZA FLOR” AMARILIS-HUÁNUCO – 2018 y tiene como finalidad atender la problemática priorizada que afecta directamente a los estudiantes de todas las opciones ocupacionales que se ofertan en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” partiendo de un exhaustivo análisis de la calidad de servicio educativo que se brinda a los alumnos y si la planificación estratégica contribuye a mejorar el nivel alcanzado; pero sobre todo si cumple con los estándares planteados por el IPEBA para conseguir la Acreditación a que están supeditadas las Instituciones Educativas enmarcadas dentro de la Ley del SINEACE.

De acuerdo al enfoque de liderazgo pedagógico se desarrolló un diagnóstico para formular la problemática existente y posterior a ello elaborar el siguiente plan de acción. El primer capítulo del presente trabajo está referido a la caracterización del contexto donde se ubica el CETPRO y los aspectos de la realidad local que influyen en el aprendizaje de los alumnos, se describen las características del grupo de destinatarios que son los docentes que tienen a cargo las opciones ocupacionales ofertadas y los estudiantes. En el segundo capítulo hacemos una descripción general de la problemática identificada, teniendo en cuenta aspectos importantes como el desconocimiento de métodos de aprendizaje por parte de los docentes, de igual manera el insuficiente monitoreo y acompañamiento pedagógico del directivo y el insuficiente manejo de la evaluación formativa en los alumnos.

En el tercer capítulo nos referimos a los referentes conceptuales que sirven de contraste con la realidad que los docentes perciben, así como los aportes de experiencias anteriores realizadas respecto al problema que se plantea en el presente Plan de Acción.

Finalmente se espera que el presente plan de acción sirva de ayuda a nuestros docentes, estudiantes, y a la comunidad en general como medio para resolver los problemas del proceso educativo de gestión curricular, mejorando la calidad educativa en las opciones ocupacionales ofertadas, de acuerdo a lo requerido por el entorno productivo de la región Huánuco y el país.





## **CAPÍTULO I**

### **IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Contextualización del problema**

El CETPRO “ARSENIO MENDOZA FLOR” es una institución educativa técnico productiva, que fue creado el año de 1981, se encuentra ubicado en el Centro Poblado de Paucarbamba, distrito de Amarilis en el departamento de Huánuco. Su ubicación es estratégica, ubicada a 2 cuadras de la plaza mayor, comisaria, mercado de abastos, municipalidad, centro de salud, complejo deportivo, parques y jardines, sus pistas totalmente asfaltadas, agua y desagüe y electrificación trifásica con su propio transformador.

Fue creado para ofertar opciones ocupacionales laborales y cubrir la demanda de mano de obra calificada de los pobladores y como una alternativa educativa que pueda insertar a más del 70 % de jóvenes y adultos de ambos sexos que no logran un acceso al nivel superior educativo.

Actualmente tiene autorización mediante resolución para brindar educación técnica productiva en el Ciclo Básico que provee al estudiante las capacidades y competencias laborales necesarias para ejecutar trabajos de menor complejidad, que le permitan incorporarse al mercado laboral ocupacional. Su acceso a este ciclo es sin requisitos escolares, previa identificación en el alumno de capacidades elementales y básicas indispensables para el aprendizaje laboral.

La estructura curricular del CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Está organizado en módulos formativos que corresponden a una unidad de competencia que puedan permitir en los alumnos el logro de competencias laborales con valor y significado para el mundo del trabajo productivo, dichos módulos formativos tienen una duración entre 60 y 300 horas pedagógicas y pueden ser distribuidas en uno o varias

capacidades terminales, los mismos que deben ser coherentes a las necesidades de aprendizaje que requiere el mercado laboral de la localidad.

Actualmente cuenta con aliados estratégicos mediante convenios con la Municipalidad Distrital de Amarilis, Gobierno Regional, Inpe, MIMP, Programa Yachay, PNP, Serenazgo, Víctimas del terrorismo, Unheval, Ministerio del trabajo y la producción, Comunidades Campesinas, Asociación de pobladores, I.E. “Mariano Damazo Beraún”, I.E. “JARV”, y otras de la localidad. Finalmente, a través del departamento de producción se realizan trabajos industriales en carpintería, metal mecánico, cocina, panadería, etc; para lo cual cuenta R.U.C., con el REMYPE, Registro Nacional de Proveedores del estado (RNP), Registro Sanitario para panetones en trámite, y; cuenta corriente para movimientos económicos, así como C.C.I. transferencia interbancaria, dichos documentos contables se informan semestralmente a la UGEL, con el soporte de un Contador Público Colegiado.

El CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” educa a la población adolescente, jóvenes, adultos, adultos mayores y personas vulnerables con necesidades educativas especiales del distrito de Amarilis, Pillcomarca y Huánuco, distritos que se ubican en los últimos lugares de pobreza y pobreza extrema en los asentamientos humanos existentes, además lugares que afrontan problemas sociales diversos como pandillaje, robos, drogadicción, prostitución, sicariato, etc. Por tanto, nuestros alumnos tienen que sopesar esta problemática y tratar de capacitarse adecuadamente, por lo que requieren:

- a) Aprender para desarrollar sus inclinaciones vocacionales, competencias laborales y capacidades emprendedoras para el trabajo productivo.
- b) Capacitarse y especializarse en competencias laborales, así como poder reconvertir sus aprendizajes ocupacionales adquiridos anteriormente.

c) Complementar el desarrollo de la educación para el trabajo laboral que ofrecen las Instituciones Educativas de Educación Básica Regular.

d) Convalidar sus conocimientos y estudios y reconocer sus experiencias laborales adquiridas, para insertarse al mercado laboral ocupacional de la región Huánuco y el país.

En cuanto a la infraestructura se cuenta con una moderna edificación en un área de 2302 metros cuadrados, distribuidos en 04 pabellones de un nivel y dos pabellones de dos niveles, todos ellos enmarcados dentro de los estándares, características y dimensiones internacionales adecuadas.

Brinda servicio enmarcado en una educación técnica de calidad, cuenta con aulas talleres totalmente equipadas con tecnología de punta, en las especialidades de cosmetología, computación e informática con 25 computadoras I7 de última generación, cocina y gastronomía, zapatería, panadería, secretariado ejecutivo computarizado, carpintería, metal mecánica, confección textil, estampados y bordados computarizados, electricidad automotriz y mecánica de vehículos menores, además un auditorium y loza deportiva, dichos ambientes fueron financiados con recursos otorgados por el Gobierno Regional entre los años 2011 y 2013 respectivamente.

Finalmente, la población estudiantil del CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” provienen de diferentes lugares aledaños al distrito de Amarilis, por ende, existe una variedad de costumbres ancestrales arraigadas en los alumnos, por ello deben practicar sus propias vivencias como una forma de preservar su cultura.

El plan de acción está dirigido por el director en forma democrática, reflexiva, participativa y empática. Siendo los destinatarios de este trabajo académico, los docentes, estudiantes de todas las opciones ocupacionales y el equipo directivo.

En cuanto a los trabajadores, actualmente contamos con cuatro docentes nombrados, cuatro contratados y tres autofinanciados con recursos propios de la institución. No contamos con personal administrativo de apoyo y solo dos personales de servicio. Por tanto, carecemos de personal docente, administrativo y de servicio, conllevando a un trabajo recargado por parte del directivo. Sin embargo, los docentes son conscientes de la problemática a tratar, que se debe mejorar la aplicación de las estrategias metodológicas para el logro de las capacidades terminales y por consiguiente de las unidades de competencia que requiere el mercado laboral, por ello participaran activamente del presente plan de acción, sin embargo observamos que nuestros docentes mucha veces olvidan que el principal “objetivo de la educación es el de crear individuos capaces y consientes de hacer cosas nuevas y no simplemente de repetir lo que hicieron otras generaciones anteriores, individuos creativos, inventivos y descubridores cuyas mentes puedan ser capaz de criticar, verificar y que no acepten todo lo que se les ofrezca” Jean Piaget.

En cuanto a la población estudiantil, actualmente el CETPRO cubre una demanda anual de más de 700 alumnos de bajo nivel académico en su mayoría, de ellos 70 por ciento oscilan entre 20 y 30 años de edad, de los cuales se tendrá que focalizar 50 alumnos de diversas especialidades quienes participarán de esta experiencia, de escasos recursos económicos y sobre todo con múltiples problemas familiares y sociales, y la gran mayoría carecen de conocimientos sobre las bondades de la educación técnica productiva como eje de su desarrollo personal y familiar; es decir nuestra población estudiantil es muy vulnerable y muy sensible. Debido a ello existe una deserción de 30 % aproximado en los últimos 3 años, además apenas un 10 % son insertados adecuadamente al mercado laboral.

En relación al equipo directivo y docente se ha logrado promover el trabajo en equipo considerando las habilidades personales y sociales para una adecuada convivencia, se ha realizado el monitoreo y acompañamiento necesario, sin embargo, debido a la carga administrativa e inadecuada distribución del tiempo no se realiza de manera eficiente este trabajo, descuidando así el Liderazgo Pedagógico que según Robinson (2008) tendrá efectos sobre los resultados finales de los estudiantes. Sin embargo, el director capacita constantemente a los docentes, de manera personal y grupal, a fin de obtener mejoras significativas en su desempeño profesional de los docentes.

Se dará inicio a la experiencia durante el periodo de planificación del año escolar, etapa en la cual se sensibilizará a la comunidad educativa sobre la necesidad de atender la problemática priorizada, para dar paso a la planificación estratégica, atendiendo a los procesos de gestión, a partir de los cuales se organizarán las diferentes acciones a realizar, así como la asignación de responsables.

Luego de la etapa de planificación, durante el desarrollo del año escolar, se dará paso a la implementación del plan de acción, en esta etapa se harán efectivas las acciones estratégicas dirigidas a cada dimensión que caracteriza el problema atendido, con el fin de lograr los objetivos establecidos en el plan de acción.

Finalmente se dará paso a la última etapa correspondiente al momento de rendición de cuentas en el año escolar en el cual se hará un balance de los logros alcanzados, comparando la situación actual con la situación inicial del problema atendido, precisando los beneficios tangibles e intangibles logrados en función a los objetivos específicos y al objetivo general.

El Plan de Acción está relacionado directamente con el compromiso 1, progreso anual de los aprendizajes de todos y todas los estudiantes del CETPRO que propone asegurar de manera sostenida la mejora de los aprendizajes en nuestra institución,

también se relaciona con el **compromiso 2** la retención anual de los estudiantes en *el cual* se prevé lograr a través de diversas estrategias el porcentaje de estudiantes matriculados reportados oportunamente a la Ugel, porcentaje de estudiantes matriculados que concluyen el año escolar; respecto al **compromiso 4** acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica, se realiza por la dirección de acuerdo con la planificación del año escolar, encontrando que la mayoría de los docentes son contratados, limitando la labor educativa; de la misma manera se relaciona con el **compromiso 5** gestión de la tutoría y la convivencia escolar en la institución educativa porque para que una institución se fortalezca debe existir una convivencia pacífica, armónica, democrática, participativa y saludable entre todos sus miembros.

También se relaciona con el MBDDir en el dominio 1 y la competencia 3 donde el director debe favorecer las condiciones operativas necesarias que aseguren aprendizajes de calidad en todas y todos los alumnos, el dominio 2 y la competencia 5 para promover y liderar una comunidad de aprendizaje con todos los docentes de su institución educativa basada en la ayuda y la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua, orientada a mejorar la práctica docente; y la competencia 6 gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior de la I.E. a través del acompañamiento sistemático a los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje.

El problema identificado guarda relación con las dimensiones de liderazgo que plantea Viviane Robinson; la dimensión 3 planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y del currículo, por ello es necesario planificar adecuadamente los contenidos cognitivos y procedimentales de cada opción laboral que oferta el CETPRO, además complementando con la dimensión 4 sobre promoción y

participación en el aprendizaje y el desarrollo docente por lo que es necesario trabajar el plan de acción con todos los docentes de la institución educativa y que los objetivos estén claros para que todos se involucren y no existan contratiempos, y; la dimensión 2 uso estratégico de los recursos debido a que el uso adecuado de estos es básico pues implica que los docentes, cuenten con medios y materiales económicos que estén alineados a los propósitos programados, el desarrollo del plan parte de reflexionar acerca de nuestra responsabilidad para con los estudiantes y con el logro de los aprendizajes; además trabajar en talleres y comunidades de interaprendizaje para retroalimentar la práctica docente, de esta manera involucrarse activamente como parte del liderazgo pedagógico.

### **1.2 Diagnóstico y descripción general de la situación problemática**

La población del distrito de Amarilis en el cual se encuentra ubicada nuestra institución, tiene una población que se dedica al comercio y al transporte urbano lo que no permite proponer un desarrollo porque sus actividades no son rentables como se necesita para cumplir con las exigencias de vida actual.

La población se dedica a labores temporales y no cuentan con ingresos económicos con los cuales se pueda mejorar la calidad de vida de sus hijos además la distribución de sus recursos no se encuentra organizados, puesto que se dedica a actividades de diversión en el que malgastan sus ganancias, sin comprender la importancia de la educación técnica productiva como forma de obtener mejoras en su vida.

En el Perú, actualmente está vigente la Ley N° 28740 Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa – SINEACE (2006) y su Reglamento, en el que especifica que: “Es el conjunto de organismos, normas y procedimientos destinados a definir y establecer los criterios, normas y procesos de evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa”, por tanto cuando se constató los programas curriculares modulares de las diferentes opciones

ocupacionales que oferta el CETPRO, estas no guardan relación con los estándares de calidad del Ipeba, además, existe un gran porcentaje de deserción escolar al finalizar los módulos ocupacionales de 300 horas, esto se pudo constatar mediante el censo resultado de los años 2016 y 2017 reportados al MINEDU. Además, durante la planificación curricular se pudo observar que los docentes no contextualizan adecuadamente los módulos formativos, y en las acciones de monitoreo, se pudo apreciar que no aplican adecuadamente los métodos educativos que logren el interés de los educandos por lo que aprenden, de la misma manera aún vienen utilizando la evaluación sumativa, muy a pesar que la normatividad para CETPROS indica la utilización de la evaluación formativa.

También otras fuentes documentales; actas de reuniones pedagógicas de interaprendizaje, el proyecto educativo institucional (PEI), plan anual de trabajo, (PAT), actas de notas nos dan a conocer los niveles de aprendizajes poco satisfactorios.

De igual forma, en la entrevista a profundidad realizado a los docentes se pudo constatar que los mencionados no aplican adecuadamente las estrategias metodológicas en su trabajo diario, puesto que muchos de ellos provienen de una formación de educación básica y no de Técnico Productiva como lo señala Gutierrez Napan (2008) los docentes de los diferentes CETPROs del Perú, tienen dificultades en cuanto a su desempeño profesional, porque carecen de información, capacitación constante y dedicación exclusiva.

En cuanto a la evaluación formativa que es característica de los CETPROs, estas son inadecuadas, mal aplicadas por los docentes de aula, desconocen el uso de instrumentos adecuados como la lista de cotejo, cuadros de progresión y otros, que los ayudaría a evaluar adecuadamente el progreso de los alumnos, como lo



menciona el MINEDU, la evaluación formativa es una actividad sistemática y continua, que tiene por objeto proporcionar la información necesaria sobre el proceso educativo.

Finalmente, los docentes del CETPRO no realizan las socializaciones sobre sus experiencias en el aula, es decir trabajan en forma aislada, por lo que ignoran el accionar de los compañeros de trabajo y menos comparten sus experiencias exitosas, es decir no existe un trabajo colaborativo entre ellos.

### 1.3 Formulación del problema

Analizada la situación problemática “Limitada gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis- Huánuco – 2018”, El problema ha sido analizado y priorizado a través de la técnica del árbol de problemas, que consiste en la representación gráfica de lo que está ocurriendo en una determinada situación, es decir el problema principal, por qué está ocurriendo, es decir identificar las causas y que es lo que esto está ocasionando, es decir los efectos o consecuencias. El árbol de problemas, que presentamos en el *Apéndice 2*, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Formulación del problema central
- Identificación de las causas del problema y sus interrelaciones
- Identificación de los efectos y sus interrelaciones
- Diagramado del árbol de problemas
- Verificación de la consistencia de su estructura.

La problemática priorizada tiene las siguientes causas:

Causa 1 Inadecuada aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres, genera estudiantes que no alcanzan los estándares planteados por el SINEACE.

Causa 2 Inadecuada evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva, genera que el CETPRO que no alcanza las metas de atención anuales propuestas.

Causa 3 Escaso tiempo para el trabajo colaborativo con los docentes, repercute en docentes con escaso dominio pedagógico y técnico.

Después de explicar las causas identificadas y sus efectos, formulamos la siguiente interrogante ¿cómo fortalecer la Gestión Pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis- Huánuco – 2018?

Finalmente, consideramos que el problema identificado y analizado es superable, en tanto la Institución Educativa evidencia que tiene local propio, los docentes están predispuestos a la mejora educativa, el equipamiento en cuanto a maquinaria moderna es la adecuada; por tanto estas fortalezas permitirán solucionar la problemática identificada y priorizada, desencadenando la mejora del liderazgo pedagógico del directivo pero además trascendiendo a contribuir el desarrollo de la localidad y el país.

#### 1.4 Planteamiento de alternativa de solución

Realizado el análisis de las alternativas de solución frente a la problemática priorizada Limitada gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis- Huánuco – 2018 se ha determinado como alternativa más pertinente y viable el plan de acción titulado talleres de fortalecimiento de la gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “ARSENIO MENDOZA FLOR” AMARILIS- HUÁNUCO, lo que se detalla en la siguiente tabla:

**Tabla N° 01**

#### Relación causa – objetivo – dimensiones y acciones

CAUSAS	OBJETIVO ESPECÍFICO	DIMENSIONES	ACCIONES
Inadecuada aplicación de estrategias	Fortalecer la aplicación de estrategias	Gestión curricular para fortalecer la aplicación de	Desarrollo de talleres motivacionales.

metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.	metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres	estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.	Comunidades profesionales de Aprendizaje que permitan la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.
Inadecuada evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.	Fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva	Gestión curricular para fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.	Monitoreo y acompañamiento para fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.
Escaso tiempo para el trabajo colaborativo con los docentes.	Optimizar la gestión del clima institucional	Gestión del clima para optimizar la gestión del clima institucional	Trabajo colaborativo para optimizar la gestión del clima institucional.

Para este análisis y priorización se ha desarrollado la técnica del árbol de objetivos. Rodríguez (2015) menciona: “los problemas que habían sido expuestos como situaciones negativas o limitantes, percibidos como tales por los actores educativos implicados, pasan ahora a ser descritos como estados positivos alcanzados que se establecen sobre la resolución de los problemas anteriormente identificado” (p. 63) El árbol de objetivos, que presentamos en el **Apéndice 3**, ha sido elaborado a través de los siguientes pasos:

- Conversión del problema en objetivo general
- Conversión de las causas en medios, que luego servirán para la construcción de objetivos específicos.

Las Comunidades de Aprendizaje que permitan la implementación del diseño curricular y Desarrollo de talleres motivacionales, permitirá contrarrestar la inadecuada aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.

El monitoreo y acompañamiento al desarrollo de los procesos pedagógicos y los espacios y tiempo para empoderarse del enfoque por competencias y el enfoque de

evaluación formativa, permitirá contrarrestar la inadecuada evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.

La organización de tiempo y espacio para el trabajo colaborativo, permitirá contrarrestar el escaso tiempo para el trabajo colaborativo con los docentes.

Al contrarrestar las causas, la gestión del líder pedagógico se resalta mediante este plan de acción titulado **la gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis- Huánuco.**

Esta propuesta del plan de acción involucra a todos los actores educativos, de manera directa o indirectamente, sin embargo, podría presentarse algún riesgo como la huelga nacional de docentes o el cruce de cronogramas con las visitas, monitoreo o supervisión de la Ugel, DRE Huánuco o MINEDU; de ser así se detalla en la tabla n° 6 sobre posibles soluciones a estas dificultades.

### **1.5 Justificación**

Se justifica la importancia del plan de acción desde el punto de vista práctico, metodológico y social.

#### **Justificación práctica**

Se considera que es urgente atender el problema priorizado; debido a que es necesario evitar la deserción escolar y capacitar con criterios de calidad a todos nuestros estudiantes quienes en el campo laboral compiten con alumnos de otras instituciones y sacan sus propias conclusiones de cómo, qué y para que aprendieron. Además, es urgente que los docentes apliquen estrategias metodológicas adecuadas para llegar al alumno y lograr sus aprendizajes, utilizar adecuadamente la evaluación formativa para el logro de las capacidades terminales de los alumnos acordes con los estándares de calidad planteados por el Ipeba.

#### **Justificación metodológica**

El problema es viable dado que se cuenta con las siguientes condiciones: responde al compromiso de gestión escolar (progreso anual de los estudiantes), así también en el MBDD al dominio crear las condiciones para el aprendizaje que responda al contexto a partir de comprender mejor y hacer mejor uso de la información. Así también la mayoría de los docentes están interesados en conocer y aplicar nuevos métodos didácticos idóneos para la educación técnica en su jornada laboral.

Este plan de acción generará un gran impacto; dado que los estudiantes lograrán capacidades terminales acordes a sus necesidades y del mercado laboral, además las comunidades en general apreciarán mejores rendimientos de nuestros alumnos en el campo laboral como consecuencia de la implementación de este plan.

#### **Justificación social**

Si el problema no es atendido con urgencia seguiremos teniendo estudiantes con pocas capacidades terminales que no logran insertarse al mercado laboral, además impide el logro de nuestra visión que precisa que al 2020 nuestra institución será una institución acreditada, líder a nivel nacional que brinda una educación de calidad, competitiva y emprendedora como base del desarrollo de la sociedad.

Las justificaciones presentadas serán el resultado de la aplicación del plan de acción que revertirá la problemática en la mejora de los aprendizajes y las metas institucionales planteadas que darán un gran impacto en la sociedad.

## CAPÍTULO II

### REFERENTES CONCEPTUALES Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

#### 2.1 Antecedentes de experiencias realizadas sobre el problema

Si bien la alternativa de solución al problema identificado y diagnosticado se ha esbozado, es necesario explorar, conocer y aprender de experiencias similares a la que estamos proponiendo y que involucre de manera directa al directivo o equipo directivo para la mejora de la gestión escolar. Por ello, es necesario recuperar y analizar la funcionalidad y lecciones aprendidas de estas experiencias. Señalaremos antecedentes desarrollados tanto a nivel nacional como internacional.

##### 2.1.1 Antecedentes nacionales

Vilchez, (2014). En su tesis Evaluación de la Gestión Educativa del Centro de Educación Técnico Productiva Madre Admirable. Lima - Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Investigación realizada para evaluar la gestión educativa del mencionado CETPRO, además analizar el desempeño docente, enfocado en el desarrollo de competencias de las especialidades que se ofertan en la mencionada institución. En el cual se concluye que los docentes son especialistas en sus áreas, pero tienen dificultades a nivel pedagógico, por ejemplo, algunos no aprueban la evaluación anual para contratos, no logran que los estudiantes se motiven para el trabajo en el aula, y no tienen experiencias en el tema de emprendimiento. Esta conclusión guarda relación con el problema identificado en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” sobre el poco conocimiento y dominio metodológico por parte de los docentes, además aborda el problema del emprendimiento que es escasa o nula a nivel nacional por parte de los docentes técnicos.

Gutierrez, (2008). En su tesis El estilo de liderazgo directivo y su influencia en la eficacia en la gestión de la dirección del Centro de Educación Técnico Productivo Naciones Unidas del Callao. Callao – Perú. Universidad Cesar Vallejo.

Cuyo objetivo fue demostrar la influencia que existe entre el estilo de liderazgo y la eficacia en la gestión de la dirección del CETPRO. En la que concluye que los docentes de los diversos CETPROs, en la cual se realizó la presente investigación, tienen dificultades en cuanto a su desempeño profesional, porque carecen de información, capacitación constante y dedicación exclusiva a su centro de labores, propiciando con ello la deserción escolar debido al poco interés mostrado por los docentes, que al igual que en nuestro caso, la deserción escolar se produce porque los docentes no aplican estrategias metodológicas adecuadas que despierten el interés de los alumnos en estudiar y adquirir capacidades terminales prácticas idóneas que requiera el mercado laboral.

### **2.1.2 Antecedentes internacionales**

Peñaherrera, (2009). En su tesis Análisis de los factores que permiten a una institución obtener la acreditación. Quito. Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar.

Cuyo objetivo general fue analizar los factores que permiten a una institución obtener la acreditación, tomando como población y muestra a 03 instituciones educativas de la ciudad de Cuenca Ecuador, con cuestionarios estructurados que se utilizaron en el proceso de triangulación para lograr mayor objetividad y rigor científico. Concluye que; una institución educativa antes de buscar la calidad debe iniciar con un proceso de evaluación interna consciente y fundamentada en criterios que le ayudarán a determinar si el funcionamiento de la obra y propuesta educativa corresponden con los principios de la institución. Los docentes en busca de mejorar su desempeño técnico profesional al interior del CETPRO, hace necesario la autoevaluación interna para establecer planes de mejora constante a partir de problemas identificados en la institución educativa, en este caso el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor”.

Naranjo, (2015). En su tesis Evaluación – Acreditación de la Educación Superior en el Ecuador, Meta evaluación y gestión académica de calidad. Quito. Ecuador. Universidad Complutense de Madrid.

Cuyo objetivo fue la necesidad de construir participativamente un modelo de meta evaluación, que mejore el sistema de evaluación – acreditación implementado por el CEAACES y contribuya a Implementar una gestión académica de calidad por parte de las instituciones de educación superior, y; concluye que existe la necesidad de impulsar un modelo de gestión del talento humano en el que se valore a las personas, porque son las únicas con capacidad para producir transformaciones en sus realidades, cuando su compromiso con la institución forma parte de su propia identidad, es decir que las instituciones educativas deben trabajar en fortalecer el talento humano como parte de la búsqueda de la mejora constante del proceso educativo en favor de los alumnos.

Esta conclusión guarda relación con el problema identificado en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” sobre el escaso tiempo para el trabajo colaborativo con los docentes, para fortalecer la labor pedagógica, es decir trabajar con el talento humano de los docentes del CETPRO “ARSENIO MENDOZA FLOR” para mejorar su desempeño profesional.

## **2.2 Referentes conceptuales que sustentan la alternativa priorizada**

**Objetivo 1: Gestión curricular** para fortalecer la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.

Danilov, (1988) “Los procesos didácticos son las actividades conjuntas e interrelacionadas de profesor y estudiante para la consolidación del conocimiento, construcción del nuevo aprendizaje y desarrollo de competencias”



### **Estrategia de planificación curricular.**

“Los procesos didácticos son las actividades conjuntas e interrelacionadas de profesor y estudiante para la consolidación del conocimiento, construcción del nuevo aprendizaje y desarrollo de competencias [...]” (Danilov, 1988, p. 102).

“Acciones exitosas que se desarrollan en la práctica del aula para una labor efectiva y eficiente en variadas áreas [...]” (Pinzas, 2012, p. 25). Es decir que una adecuada planificación y contextualización del diseño curricular de la Educación Técnica Productiva para el ciclo básico repercutirá en beneficio de los alumnos, porque cubrirá sus expectativas de conocimientos y capacidades de una determinada opción ocupacional laboral.

**Objetivo 2: Gestión curricular** para Implementar la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.

La formación de círculos de interaprendizaje también son espacios participativos en los cuales se pueden desarrollar reflexiones, análisis, compartir información, debates, desarrollo de sesiones de aprendizaje demostrativas, investigar y exponer las estrategias metodológicas que se requieren para que nuestras sesiones de aprendizaje sean significativas. (Hernández, 2009, p.56)

### **Monitoreo y acompañamiento docente.**

“Llamamos monitoreo pedagógico al proceso sistemático de recojo y análisis de información confiable que evidencia la calidad de los procesos pedagógicos en el aula” [...]” (Vezub y Alliaud, 2012, p. 132).

“El acompañamiento pedagógico permite superar un viejo problema en el ejercicio y desarrollo de la docencia: el aislamiento y el trabajo individual, el encierro al interior

del aula y la falta de oportunidades y momentos para compartir experiencias con sus colegas [...]” (Vezub y Alliaud, 2012, p. 132) por tanto se hace necesario e imprescindible realizar un adecuado monitoreo para recoger evidencias claras de las virtudes y debilidades del docente, contextualizarla, sistematizarla, procesarla y brindar un adecuado acompañamiento para mejorar su desempeño laboral.

### **Evaluación formativa.**

La evaluación formativa es una actividad sistemática y continua, que tiene por objeto proporcionar la información justa y necesaria sobre el proceso educativo, para reajustar sus objetivos, revisar críticamente los planes y proyectos, los programas, los métodos y recursos, orientar a los estudiantes y retroalimentar el proceso educativo mismo.

Una de sus principales e importantes funciones es la retroalimentación del proceso educativo desarrollado por el docente, que conlleva al mejoramiento, al progreso, al desarrollo personal y/o grupal. Lo cual no solo es importante para el docente sino también para los estudiantes, para los padres y para la institución educativa a la que pertenece el alumno.

**Objetivo 3: Gestión del clima** para optimizar la gestión del clima institucional.

Grupos de interaprendizaje o GIAS en la que luego de identificar buenas prácticas en los docentes se les convoca para que compartan sus experiencias con sus colegas para fortalecer las capacidades de los demás, a través de momentos y espacios de discusión y reflexión y promuevan la construcción de propuestas e ideas de innovación pedagógica y la investigación acción en el aula, según el Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas (MINEDU, 2013)

### **Reuniones de comunidades de inter aprendizaje.**

La formación de círculos de inter aprendizaje también son espacios participativos en los cuales se pueden desarrollar reflexiones, análisis, compartir información, debates,

desarrollo de sesiones de aprendizaje demostrativas, investigar y exponer las estrategias metodológicas que se requieren para que nuestras sesiones de aprendizaje sean significativas y en este caso sería sobre los temas del Currículo de ETP (sus alcances, los enfoques, perfiles, los estándares de aprendizaje, las competencias, la evaluación formativa, las programaciones, etc.). En el transcurso del año estaremos formando el círculo de inter aprendizaje que tendrá como uno de sus objetivos el análisis y contextualización del currículo de ETP para la reformulación del Proyecto Curricular Institucional 2019 (Hernández, 2009, p.56)

**Organization del tiempo y espacio para el trabajo colaborativo.**

Grupos de inter aprendizaje o GIAS en la que luego de identificar buenas prácticas en los docentes se les convoca para que compartan sus experiencias con sus colegas para fortalecer las capacidades de los demás, a través de momentos y espacios de discusión y reflexión y promuevan la construcción de propuestas e ideas de innovación pedagógica y la investigación acción en el aula, según el Fascículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas (MINEDU, 2013)

## CAPÍTULO III

### MÉTODO

#### 3.1 Tipo de investigación

Según el tipo de investigación, el presente trabajo académico es de tipo aplicada propositiva, ya que, tal como lo explica Sánchez y Reyes (2002, p. 18) “Busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar”. En la investigación educacional está dirigido a resolver problemas de la práctica, para este caso de la gestión escolar y liderazgo pedagógico en la Institución Educativa; por ende, este estudio se constituye en singular con un margen de generalización limitado, y, por lo mismo, su propósito de realizar aportes al conocimiento científico es secundario. Según Lanuez, Martínez y Pérez (2002) una investigación aplicada educacional de nivel descriptivo, propone un resultado científico descriptivo desde la reflexión teórica del diagnóstico.

Entonces, como se puede apreciar, la propuesta titulada: Limitada gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis-Huánuco – 2018 explicita la necesidad de proponer una alternativa de solución a una situación problemática identificada en la gestión escolar de la Institución Educativa CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” que posteriormente será puesta en acción o en marcha.

Según el enfoque es una investigación cualitativa. El enfoque cualitativo es abierto, flexible y holístico. 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).

Que el estudio es abierto, flexible, dinámico y holístico, porque la problemática identificada se presenta con las particularidades propias de la institución educativa diagnosticada en un contexto socio cultural diferente a otros espacios.

### 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); en el caso del presente estudio, la problemática a cambiar esta referida a la **“Limitada gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis- Huánuco – 2018”**

Además, siguiendo al autor citado, y teniendo en cuenta el producto a lograr, el presente trabajo ha desarrollado el respectivo diagnóstico del problema priorizado y está planteando una alternativa para resolverlo (p. 472), 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).

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)

Tomando como referencia el análisis anterior, podemos mencionar que frente al problema identificado **“Limitada gestión pedagógica para el logro de la**

**acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis- Huánuco – 2018”**, se está planteando la implementación de cambios o mejoras, a través del desarrollo de acciones como Desarrollo de talleres motivacionales, comunidades de Aprendizaje que permitan la implementación del diseño curricular, Monitoreo y acompañamiento al desarrollo de los procesos pedagógicos, Espacios y tiempo para empoderarse del enfoque por competencias y el enfoque de evaluación formativa y la Organización de tiempo y espacio para el trabajo colaborativo, para lograr los objetivos específicos propuestos, evidentemente estos propósitos serán desarrollados con la participación de la comunidad educativa de nuestra IE.



## 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 titulado “La gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis-Huánuco – 2018.

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 propuesta.

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 necesita, además para saber qué acciones están dando resultado y cuáles son las decisiones que se debe tomar para mejorar las que no están funcionando.

#### 4.1.1 Objetivos

**Objetivo general:**

Fortalecer la gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis - Huánuco – 2018

**Objetivos específicos:**

Objetivo específico 1

Fortalecer la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.

Objetivo específico 2

Fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.

Objetivo específico 3

Optimizar la Gestión del clima Institucional

#### 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 “Arsenio Mendoza Flor” Amarilis -Huánuco, 2018. Como se detalla a continuación, los 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.

01 Directivo

07 docentes

#### 4.1.3 Acciones

Como consecuencia lógica de la identificación del problema, el análisis de las causas y teniendo claros los objetivos, proponemos las acciones, que se constituyen en el componente del plan de acción que, con su ejecución nos permitirán el logro de los objetivos planteados. En la siguiente tabla se describen las acciones a ser desarrolladas.

**Tabla N° 02**

<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>CAUSAS</b>	<b>ACCIONES</b>
Fortalecer la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.	Inadecuada aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.	Desarrollo de talleres motivacionales. Comunidades profesionales de Aprendizaje que permitan la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.



Fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.	Inadecuada evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.	Monitoreo y acompañamiento para fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.
Optimizar la Gestión del clima Institucional	Escaso tiempo para el trabajo colaborativo con los docentes	Trabajo colaborativo para optimizar la gestión del clima institucional.

#### 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 ejecutaran 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° 03**

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Entrevista a profundidad	Guía de preguntas orientadoras de la entrevista
Observación	Ficha de monitoreo.
Planificación	Ficha de planificación
Expositiva	Sesión de capacitación.

#### 4.1.5 Recursos humanos y materiales

Para la implementación de las actividades 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**

Psicólogo.

Especialista de la DRE Huánuco.

Docentes Fortaleza.

Especialista en evaluación formativa.

##### **Recursos materiales**

Aula Taller.

Mesas.

Sillas.

Cañón multimedia.

Computadora.

Papeles.

Diseño curricular de ETP.

Papelotes.

Plumones.

#### 4.1.6 Presupuesto

El presupuesto se detalla de manera sistemática bajo las condiciones y recursos que serán indispensables para la ejecución de las acciones planteadas en el presente plan de acción se describen en la siguiente tabla, para ello, se han identificado los bienes y servicios que serán necesarios, la cantidad, estimación de costos, además de la fuente de financiamiento de dónde provienen estos recursos.

El CETPRO “ARSENIO MENDOZA FLOR”, cuenta con aliados estratégicos privados y estatales, además cada participante realiza un aporte por mantenimiento de maquinas, además realiza trabajos de producción de bienes y servicios diversos a la comunidad lo que permiten obtener recursos necesarios para trabajar esta propuesta.

ACTIVIDADES	BIENES Y SERVICIOS (RECURSOS)	CANTIDAD	COSTO	FUENTES DE FINANCIAMIENTO
-------------	-------------------------------	----------	-------	---------------------------

Convocatoria. Sensibilización. Planificación para el desarrollo de talleres motivacionales y comunidades de Aprendizaje que permitan fortalecer la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres. Ejecución Informe	Psicólogo. Docente fortaleza. PC, cañón multimedia. Diseño Curricular. Papeles.	01 01 01 01 15 copias. 500 hojas	300.00 300.00  75.00 6.00	Recursos Propios
Convocatoria. Sensibilización. Planificación para el monitoreo y acompañamiento para fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva. Ejecución Informe	Docente fortaleza PC. cañón multimedia. Guía de evaluación en ETP. Papeles.	01 01 01 15 500	300.00  75.00 6.00	Recursos propios
Convocatoria. Sensibilización. Planificación para optimizar la gestión del clima institucional. Ejecución Informe	Psicólogo. PC. Cañón multimedia. Reglamento Interno. Normas de convivencia.	01 01 01 15 copias. 15 copias.	300.00  120.00 15.00	Recursos propios
<b>TOTAL</b>			<b>1497.00</b>	

**Tabla N° 04**

#### **4.2 Matriz de planificación del plan de acción**

Después de haber detallado todos los elementos de la propuesta de Plan de Acción, presentamos 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.





### 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, permita recoger información relevante respecto de su ejecución, con el propósito de tomar decisiones para continuar, modificar, descartar o complementar acciones que conduzcan al logro de los objetivos previstos.

La matriz que se presenta en la Tabla N° 05 contiene entre sus principales componentes: objetivos específicos, indicadores que evidenciaran el logro, el nivel de implementación para evaluar los avances y sus respectivas evidencias, la identificación de las principales dificultades y las acciones para superarlas.

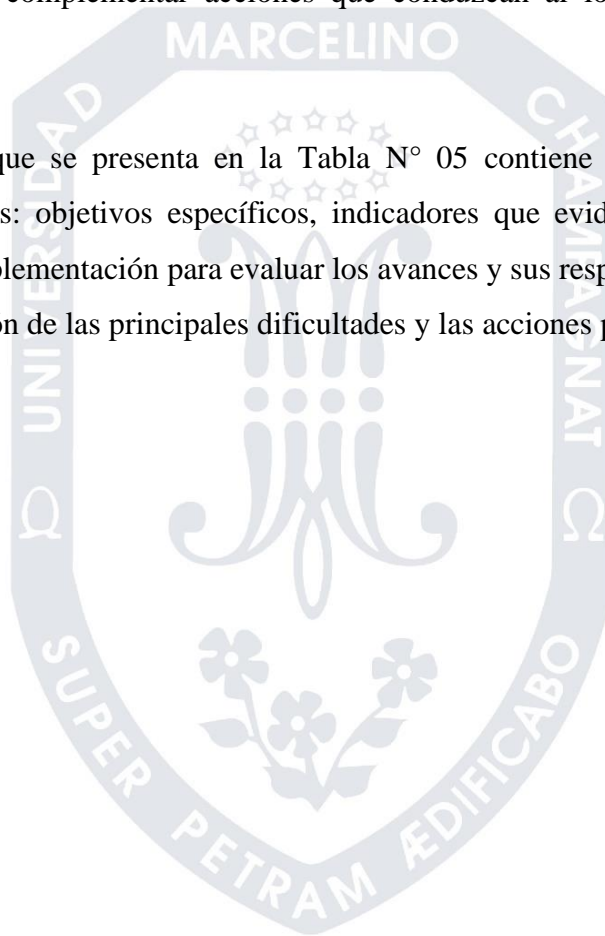


Tabla N° 06

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES	ACCIONES	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRINCIPALES DIFICULTADES	PROPUESTAS DE MEJORA
			1 No logrado	2 En proceso	3 Logrado			
Fortalecer la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.	Elabora adecuadamente la programación curricular.	Desarrollo de talleres motivacionales.		X		Fotografías.	Huelgas imprevistas.	Se plantean los acuerdos de convivencia.
	Aplica adecuadamente métodos de enseñanza.	Comunidades profesionales de aprendizaje que permitan la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.		X		Fotografías	Docentes con licencia.	Se plantean los acuerdos de convivencia y participación, controlando la puntualidad.
Fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.	Aplica adecuadamente la evaluación formativa.	Monitoreo y acompañamiento para fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.		X		Fotografías.	Resistencia del docente al monitoreo.	Se sensibiliza a través de la lectura "Los principios de aprendizaje dialógico"
Optimizar la Gestión del clima Institucional	Tiene trato cordial y amable con sus compañeros.	Trabajo colaborativo para optimizar la gestión del clima institucional.		X		Fotografías.	Docentes apáticos y reacios al cambio.	Se plantean los acuerdos de convivencia y participación.

#### 4.4 Validación de la propuesta

A solicitud de la Universidad Marcelino Champagnat, la propuesta de Plan de Acción que se presenta, 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:

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	



## REFERENCIAS

Danilov (1968). *“Los procesos didácticos y desarrollo de competencias”*. Lima. PUCP.

Vezub y Alloiaud (2012). *“El acompañamiento pedagógico: una experiencia en la formación de docentes en servicio en contextos de Educación Intercultural Bilingüe”*. Lima. Minedu.

Martínez y Pérez (2008) *“Estrategia Didáctica para Desarrollar el Pensamiento Crítico”*. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.

Minedu (2016). *Plan de Acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico*. Fascículo N° 1. Lima. Minedu.

Minedu (2008) *“Guía de Orientación para la programación modular ciclo básico”*

Kauffman (1997) *“Gestión institucional centrada en logros”*

Ipeba (2010) *“Orientaciones para la acreditación según estándares de calidad”*

## APÉNDICES

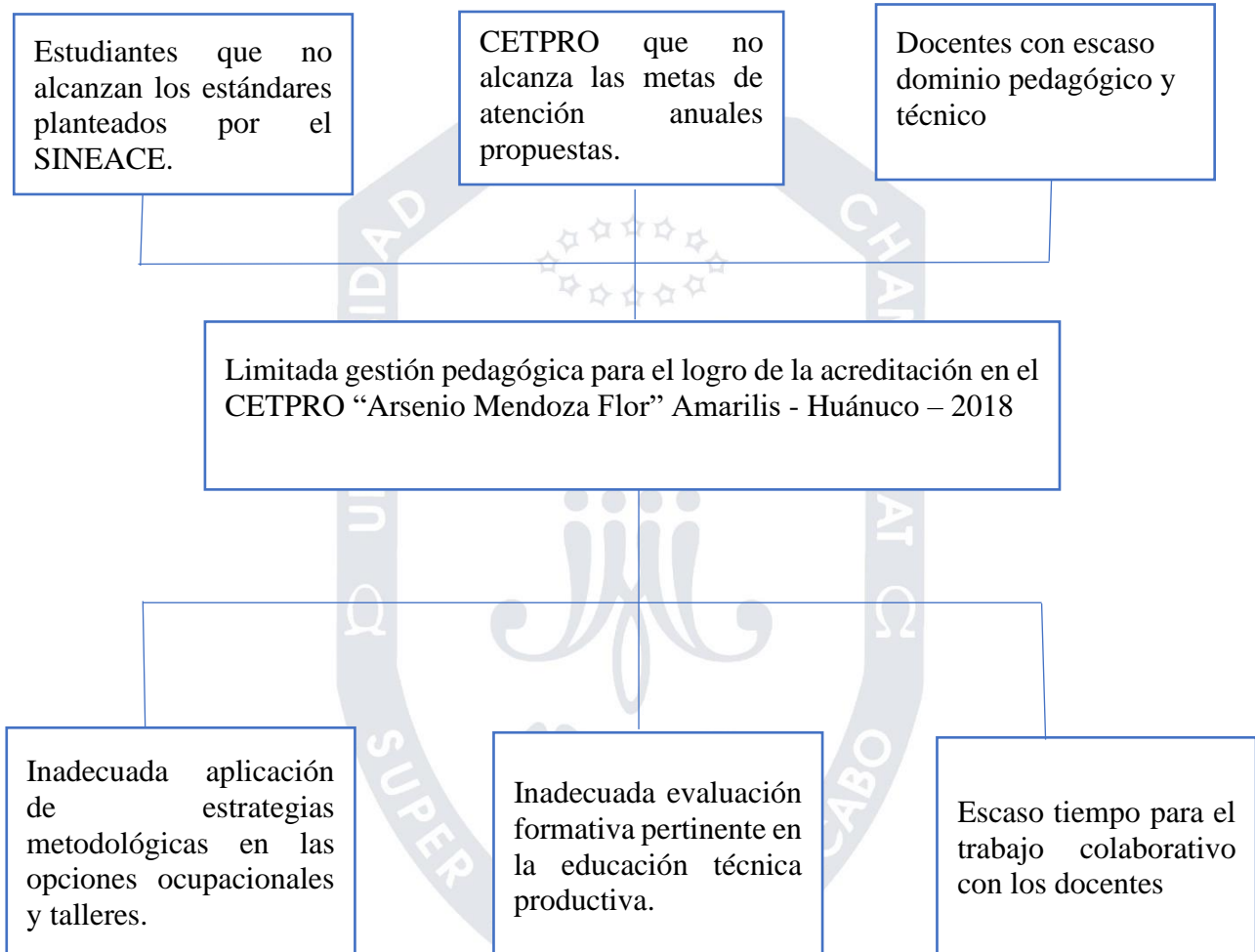
### Apéndice 1

#### Matriz de consistencia

SITUA CION PROBLE MATICA	FORMULAC ION DEL PROBLE MA	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN	OBJETI VO GENERAL	OBJETIVOS ESPECI FICOS	METODO
Limitada gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” – Amarilis-Huánuco – 2018	¿Cómo implementar la Gestión Pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” – Amarilis-Huánuco – 2018?	<p>Desarrollo de talleres motivacionales.</p> <p>Trabajo colegiado para la diversificación del diseño curricular.</p> <p>Monitoreo y acompañamiento al desarrollo de los procesos pedagógicos.</p> <p>Espacios y tiempo para empoderarse del enfoque por competencias y el enfoque de evaluación formativa.</p> <p>Organización de tiempo y espacio para el trabajo colaborativo.</p> <p>Implementación de recursos bibliográficos sobre métodos y técnicas.</p>	Fortalecer la gestión pedagógica para el logro de la acreditación en el CETPRO “Arsenio Mendoza Flor” – Amarilis-Huánuco – 2018	<p>Fortalecer la aplicación de estrategias metodológicas en las opciones ocupacionales y talleres.</p> <p>Fortalecer la evaluación formativa pertinente en la educación técnica productiva.</p> <p>Optimizar la gestión del clima institucional.</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Investigación aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> El diseño de estudio del presente plan de acción es la investigación acción participativa</p>

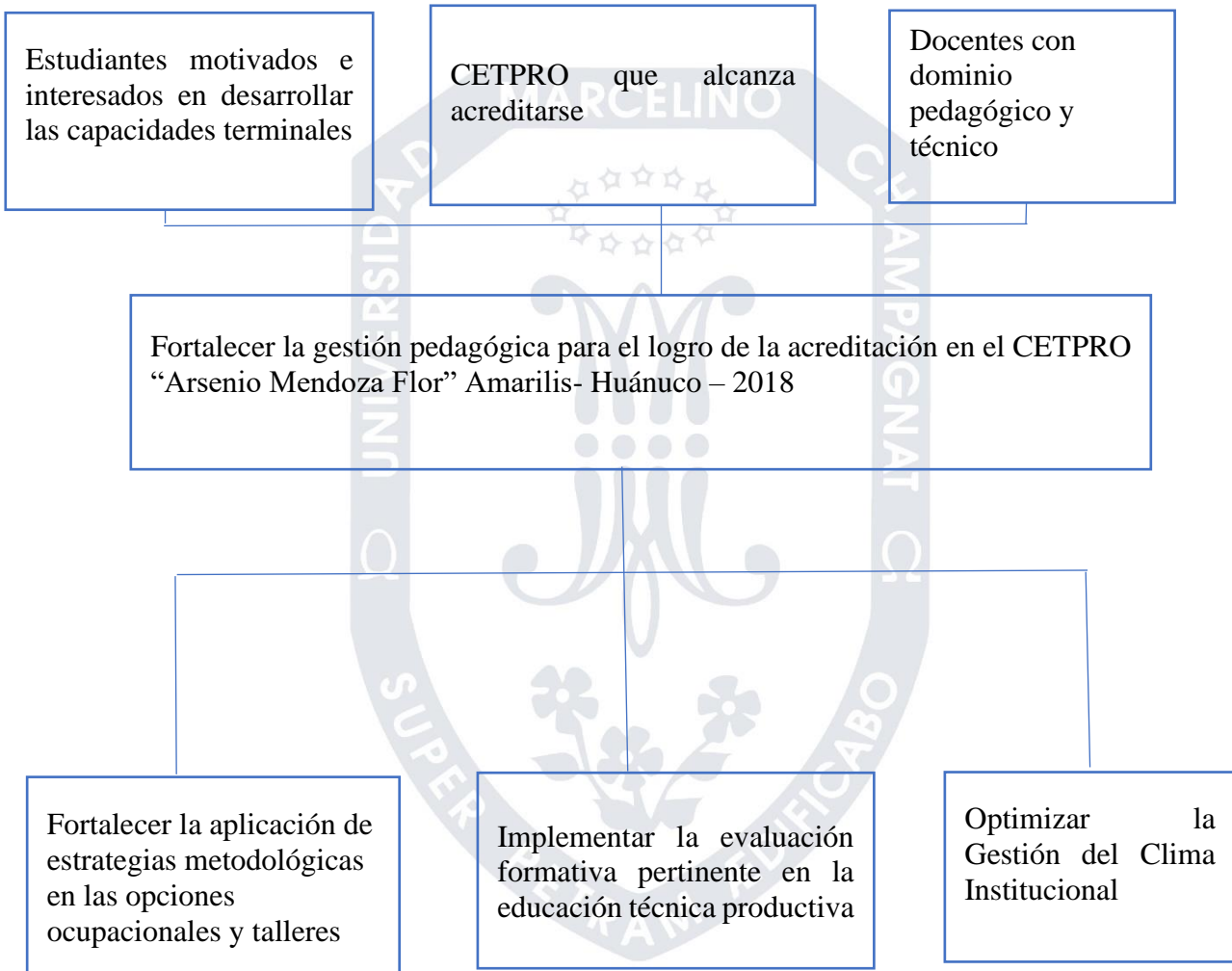
## Apéndice 2

### Árbol de problemas



### Apéndice 3

#### Árbol de Objetivos



## Apéndice 4

### Instrumentos

<b>TÉCNICA: ENTREVISTA A PROFUNDIDAD</b>	
<b>INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA</b>	
<b>I.E.</b>	CETPRO “ARSENIO MENDOZA FLOR”
<b>DIRECTOR:</b>	Mg. Orlando Luis SILVESTRE VELASQUEZ
<b>DOCENTE:</b>	
<b>DOCENTE:</b>	
<b>DOCENTE:</b>	
<b>FECHA:</b>	

Estimados docentes, respondan las interrogantes respetando el turno de participación.

#### PREGUNTAS:

1. ¿Qué estrategias metodológicas aplica en el desarrollo de su clase? Explique.

Docente N° 1
Docente N° 2
Docente N° 3
Docente N° 4

2. ¿Qué procedimientos sobre estándar de calidad aplica en el desarrollo de su sesión de clase?, explique.

Docente N° 1
Docente N° 2
Docente N° 3
Docente N° 4

3. ¿Qué tipo de evaluación aplica en el desarrollo de su clase?, detalle.

Docente N° 1
Docente N° 2
Docente N° 3
Docente N° 4

4. ¿Qué opinión te merece la gestión institucional que viene desarrollando el director?, detalle.

Docente N° 1
Docente N° 2
Docente N° 3
Docente N° 4

5. ¿Durante estos últimos tres años ha asistido alguna capacitación organizado por alguna institución privada o del MINEDU?, explique.

Docente N° 1
Docente N° 2
Docente N° 3
Docente N° 4

## Apéndice 5

### Evidencias de las acciones realizadas

#### TRABAJO COLEGIADO CON LOS DOCENTES



PROGRAMA

CETPRO "ARSENIO MENDOZA FLOR"		CRONOGRAMA	RESPONSABLES
FASE	ACTIVIDADES		
I- PLANICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunión con los docentes</li> <li>- Reunión con el personal administrativo</li> <li>- Elabor. de la Resol. de la vicer. del comité</li> <li>- Informar al SINEACE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 27 de abril</li> <li>- 28 de abril</li> <li>- 29 de abril</li> <li>- 29 de abril</li> <li>- 30 de abril</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Director</li> </ul>
II- RECOJO Y ANALISIS DE INFORMACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de encuesta a docentes y estudiantes</li> <li>- Aplica. encuesta al sector productivo</li> <li>- Ficha de análisis de documento</li> <li>- Ficha estadística</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayo</li> <li>- Junio</li> <li>- Junio</li> <li>- Julio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Director</li> <li>✓ Docente de otra opción ocupacional</li> <li>✓ Comité de Calidad</li> <li>✓ Docente de la opción ocup.</li> </ul>
III- DISEÑO DEL PLAN DE MEJORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar el plan de mejora</li> <li>- Costeo al plan de mejora</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agosto      Septiembre</li> <li>- septiembre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de calidad</li> <li>- Comité de calidad</li> </ul>
IV- INFORME PRELIMINAR Y SOCIALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborar el informe preliminar</li> <li>- Socialización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- octubre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Director</li> </ul>
V- IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE MEJORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Noviembre</li> <li>- Noviembre 2015</li> <li>- Noviembre 2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docente de la opción ocupacional</li> <li>- Comité de Calidad</li> </ul>
VI- INFORME FINAL DE AUTOEVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitud de evaluación externa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diciembre 2016</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité de calidad</li> </ul>

