



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TRABAJO COLEGIADO COMO ESTRATEGIA  
FORMATIVA PARA LOGRAR APRENDIZAJES  
SIGNIFICATIVOS EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN  
TÉCNICO PRODUCTIVA ROSALINA QUINTANA**

**Trabajo académico para optar el Título Profesional de Segunda  
Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico**

**SONIA ELIZABETH OBISPO GAVINO**

**Asesor:**

**Moisés Policarpo Zubieta Núñez**

**Lima – Perú**

**2018**

## Índice

<i>Resumen</i>	3
<i>Introducción</i>	4
<i>Desarrollo</i>	6
<i>Identificación del problema</i>	6
<i>Contextualización del problema.</i>	6
<i>Descripción y formulación del problema.</i>	7
<i>Análisis y resultados del diagnóstico</i>	8
<i>Descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico.</i>	8
<i>Resultados del diagnóstico.</i>	9
<i>Alternativas de solución para el problema identificado</i>	12
<i>Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas.</i>	14
<i>Aportes de experiencias realizadas sobre el tema.</i>	16
<i>Propuesta de implementación y monitoreo del Plan de Acción</i>	19
<i>Conclusiones</i>	27
<i>Referencias</i>	28
<i>Anexos</i>	30

## Resumen

El propósito del presente trabajo académico es buscar la mejora del desempeño docente para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse. Para el análisis del diagnóstico de la problemática, se tomó en cuenta la muestra de 6 docentes que corresponde al 100%, se consideró a los estudiantes de las familias profesionales que oferta la institución. Entre las técnicas e instrumentos utilizados fueron los cuestionarios y el análisis documental, para emitir un resultado profundo de la problemática. Con la implementación del presente plan de acción, se espera que los docentes mejoren sus desempeños en relación a la aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos en las sesiones de aprendizaje, ya que esto garantizará la calidad de la enseñanza en la institución. Asimismo el directivo logre implementar estrategias formativas tomando en cuenta el análisis del monitoreo a través del acompañamiento sistemáticamente. Entre las estrategias a considerar está referida a la implementación del trabajo colegiado, a fin de que se propicie el interaprendizaje entre los docentes, las visitas al aula y trabajo en equipo de los agentes educativos de la institución educativa, que busque la identidad y la participación ciudadana liderado por la directora.

## Introducción

El presente plan de acción considera un problema priorizado en el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse, del Distrito de Paramonga, denominado: Limitado conocimiento y dominio de procesos pedagógicos, dificultan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de las familias profesionales que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse de Paramonga. La priorización de este problema se debe a que éste incide directamente con el logro de aprendizaje de los estudiantes que a su vez está relacionado con el desempeño docente. Este plan de acción tiene su inicio con el análisis de la problemática relacionado al desempeño docente y el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes, de las familias profesionales que oferta la institución educativa. El propósito del estudio es fortalecer y mejorar el desempeño docente a través de estrategias formativas, implementando el trabajo colegiado como estrategia formativa que permita el fortalecimiento mutuo de los profesores, en espacios cálidos y democráticos donde éste sea liderado por el directivo y con la participación activa de todos los docentes de la institución, quienes participan activamente sobre todo conscientemente, con la finalidad superar algunas dificultades en su desempeño durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje y como consecuencia de ello debe mejorar los aprendizajes de los estudiantes, quienes se ven fortalecidos y motivados del proceso de aprendizaje y que al culminar la especialidad técnica u opción ocupacional logren capacidades y competencias laborales y empresariales, que les permita insertarse en el campo laboral de forma independiente o dependiente, ofertando su mano de obra calificada de calidad; como segundo aspecto de este plan de acción se presenta el análisis de resultados del diagnóstico, en el que se describe de manera general la problemática detectada relacionándolo con los compromisos de gestión escolar, Marco del Desempeño Docente y las principales dimensiones del liderazgo. Se detalla el análisis y el resultado del diagnóstico relacionadas con fuentes técnicas utilizados para conocer la profundidad de la problemática, por lo que se han utilizado como insumos: el árbol de problemas y árbol de objetivos, asimismo se detallan las alternativas de solución del problema identificado y su relación con los procesos de gestión del Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina de Lafosse y como un último punto se precisa los referentes conceptuales y las experiencias anteriores en el que se analiza la situación descrita sustentado en diferentes marcos teóricos y experiencias sobre el tema y las estrategias formativas por cada objetivo específico y del objetivo general propuesta en el presente trabajo. El presente plan de acción nos servirá como un referente sobre el conocimiento de las principales

acciones que se debe tener en cuenta para enfrentar y superar un problema relacionado con el desempeño docente y logro de aprendizajes de los estudiantes de las familias profesionales que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse, de Paramonga , el cual también permitirá fortalecer la práctica docente enmarcado en una cultura de auto superación profesional, predisposición a nuevos retos y cambios vanguardistas, que permitirá el conocimiento y dominio de los procesos pedagógicos y didácticos en una sesión de aprendizaje, el cual permitirá a su vez que los estudiantes egresados logren las competencias de la especialidad u opción ocupacional de las familias profesionales que oferta la institución.

## **Desarrollo**

### **Identificación del problema**

El problema priorizado para el presente trabajo es:

Limitado conocimiento y dominio de procesos pedagógicos, dificultan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de las familias profesionales que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse de Paramonga.

### **Contextualización del problema.**

El Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina de Lafosse está ubicado en el Distrito de Paramonga, provincia de Barranca, Región Lima Provincias. La institución brinda oportunidad para los jóvenes y adultos que no culminaron su educación básica regular y a lo que no accedieron a la educación superior por falta de oportunidades y les brinda formación tecnológica en especialidades y opciones ocupacionales técnicas, en 5 familias profesionales, en amplios aula talleres, con equipamiento moderno que se vienen implementando progresivamente con el apoyo del gobierno local y regional a través de convenios con los aliados estratégicos.

El Distrito de Paramonga tiene como principal actividad la agroindustria, siendo el cultivo de caña de azúcar su principal actividad, que sirve y suministra de materia prima a la fábrica azucarera y papelera, lo que también permite la inserción laboral de los jóvenes y adultos, como peones, operarios, técnicos y profesionales en la cadena productiva de la empresa, el 90% de los que acceden al trabajo en la empresa son varones; por lo que el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina de Lafosse es una alternativa de desarrollo para las jóvenes y adultos mujeres . De los 131 estudiantes, el 90% de los estudiantes de la institución son mujeres y la mayoría de éstas con carga familiar el cual dificulta la integración en actividades extra curriculares propuestas por el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina de Lafosse; pero optan por capacitarse y titularse en las especialidades de Cosmetología, Pastelería y panadería y Operación de computadoras y las opciones ocupacionales de Confección Textil y Artesanía y Manualidades, el cual le permite insertarse en el campo laboral en su gran mayoría de forma independiente y un número reducido de ellas de forma dependiente.

En el Distrito existe alto grado de contaminación por la quema de caña de azúcar y la chimenea de la empresa Agro Industrial Paramonga Sociedad Anónima (AIPSA), del mismo modo se ha elevado el índice de inseguridad en el distrito, por actos de hurto,

asesinato, extorsión, sicariato y otros problemas sociales, los cuales son cometidos en su gran mayoría por jóvenes.

Desde el año 2015 en mi calidad de directora, priorizo la gestión pedagógica en relación a la gestión administrativa e institucional, practico el liderazgo compartido, participativo, transformacional y democrático, lo que permite la participación en la toma de decisiones y permite el involucramiento de la comunidad educativa para el logro de los objetivos y metas de la institución. El 50% de docente cuenta con el perfil requerido para desempeñarse en el cargo y la otra mitad cuenta con título pedagógico en otro nivel de la educación básica; y este desbalance se refleja en la planificación de sus sesiones de aprendizaje y fichas de monitoreo; por lo que el presente plan de acción va a permitir revertir este déficit. Lo señalado guarda relación con las competencias del Marco del Buen Desempeño Docente; porque involucra diversos desempeños que permitan que el director gestione de una manera objetiva la enseñanza y los aprendizajes al proponer estrategias formativas que conlleven al desarrollo de enseñanza de calidad.

### **Descripción y formulación del problema.**

El problema identificado en el presente plan de acción es relevante porque afecta el aprendizaje de los estudiantes, de las familias profesionales que oferta la institución, entre sus principales causas está el escaso dominio de los procesos pedagógicos, sumándose a éste el diseño curricular que no ha sufrido innovación desde el año 2005, para la priorización se ha tenido en cuenta como evidencia la formulación y presentación de sesiones de aprendizaje, fichas de monitoreo y otros documentos sustentatorios el cual se ha concertado con la comunidad docente.

Entre otras causas se puede mencionar: Dificultad en la aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos, dificultad para realizar el acompañamiento pedagógico y resistencia de algunos de los actores educativos en la participación de espacios cívicos y culturales; entre los efectos de esta problemática se precisa: Se ignora la aplicación de los procesos pedagógicos en una sesión de aprendizaje y docentes creen que éste es propio de la educación básica y que no se aplica a la educación técnico productiva lo que afecta las metas de los compromisos de gestión escolar.

## **Análisis y resultados del diagnóstico**

### **Descripción de la problemática identificada con el liderazgo pedagógico.**

En el presente trabajo el problema priorizado limitado conocimiento y dominio de procesos pedagógicos, dificultan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de las familias profesionales que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse de Paramonga. El mismo que se relaciona con algunas competencias y dominios del Marco de Buen Desempeño del Directivo (MBDD); así por ejemplo se relaciona con el dominio 1 y su competencia 1 debido a que influye en el desempeño docente y el logro de los aprendizajes. Asimismo el dominio 2 y su competencia 5 y 6 vinculándose con el problema priorizado en relación a la colaboración mutua, la autoevaluación profesional y la formación continua con la finalidad de lograr las metas de aprendizaje; también se relaciona con la competencia 6, debido a que está vinculada directamente con el monitoreo y acompañamiento sistemático de la práctica docente ya que en un futuro permitirá el cambio y la mejora de los desempeños en el aula conllevando así al logro de metas de aprendizaje.

También se relaciona con el dominio 1, gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes y la competencia 1, conduce la planificación institucional a partir del conocimiento de los procesos pedagógicos, el clima escolar, las características de los estudiantes y su entorno, orientándola hacia el logro de metas de aprendizaje. Asimismo, existentes otros dominios que atraviesan transversalmente a la problemática, así tenemos: Dominio 2 que implica a la orientación de los procesos pedagógicos para la mejora de los aprendizajes relacionado a las competencias 5, promueve y lidera una comunidad de aprendizaje con las y 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, competencia 6, Gestionar la calidad de los procesos pedagógicos al interior de su institución educativa a través del acompañamiento sistemático y a las y los docentes y la reflexión conjunta con el fin de alcanzar las metas de aprendizaje. El problema priorizado se relaciona con los compromisos de gestión escolar (MINEDU 2018) progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de la institución educativa; porque el desempeño docente se relaciona directamente con los aprendizajes, retención de estudiantes en la institución educativa; a su vez guarda relación con el problema identificado, ya que la deserción escolar se incrementa debido a las sesiones de aprendizajes poco significativas, el

acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógico en la institución educativa; el cual se vincula al problema porque permite identificar las dificultades del desempeño de los docentes para acompañar y superar progresivamente dicha dificultad y por último la gestión de la convivencia escolar es importante por que incide directamente en los aprendizajes; porque es una de las condiciones para que los aprendizajes se logren de una manera armoniosa y participativa enmarcado dentro de los principios democráticos.

Del mismo modo el problema se relaciona con las dimensiones de liderazgo pedagógico de Viviane Robinson , Fascículo de Gestión Escolar, módulo II, donde podemos establecer el vínculo con las siguientes dimensiones de liderazgo pedagógico de la autora en mención; así por ejemplo la dimensión establecimiento de metas y expectativas; se relaciona con el problema identificado ya que éste dificultaría el cumplimiento óptimo de ésta dimensión, también se vincula con la obtención y asignación de recursos en forma estratégica; ya que los recursos de la institución deben ser enfocados y dirigidos primordialmente para garantizar el aprendizaje de los estudiantes, se relaciona también con planificación, coordinación y evaluación de la enseñanza y el currículo, promoción; ya que la planificación de una sesión de aprendizaje bien estructurada permite una enseñanza pertinente y de calidad y por último se relaciona con la participación en aprendizaje y desarrollo docente; ya que nuestro rol directivo debe priorizar la gestión curricular y como consecuencia el aprendizaje de los estudiantes.

### **Resultados del diagnóstico.**

Los Centros de Educación Técnico Productiva tienen su origen en la modalidad de Centro de Educación Ocupacional, de acuerdo al Decreto Supremo N° 011-ED-2012, son una forma educativa que brinda oferta formativa en el ciclo básico y medio, con opciones ocupacionales y especialidades, de las 20 familias profesionales de acuerdo al catálogo nacional de títulos y certificaciones. En la provincia de Barranca existen 04 Centro de Educación Técnico Productiva estatales, en los distritos de Paramonga, Pativilca y Barranca, con 35 docentes distribuidos en las cuatro instituciones educativas.

El Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse, ofrece la oferta formativa en el ciclo básico y ciclo medio, asimismo oferta 5 familias profesionales, en 6 secciones: hostelería y turismo dos secciones, estética personal, textil y confección, computación e informática y artesanía y manualidades, cuenta con 6

profesores, amplias aulas talleres, equipamiento básico y alberga a 131 estudiantes de ambos sexos entre ellos 7 estudiantes inclusivos. El problema se refiere al limitado conocimiento y dominio de procesos pedagógicos, dificultan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de las familias profesionales que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse de Paramonga.

Para profundizar sobre la problemática identificada y sus causas, se han usado como instrumento de recojo de información la encuesta, el cual fue aplicado a todos los docentes, donde se recogieron las percepciones sobre los procesos pedagógicos, esta fue la categoría propuesta para el recojo de información, las respuestas de los docentes se tabularon y se contrataron con referentes conceptuales, a partir de estas respuestas se identificaron sub categorías que ayudaron al análisis de resultados del diagnóstico. Para poder contrastar las respuestas de los docentes se han contrastado con la técnica del análisis documental, que ha permitido brindar mucha más información al análisis, entre los instrumentos utilizados fueron la información de las fichas de monitoreo, planificación de sesiones de aprendizaje y cuaderno de campo. En relación del monitoreo y acompañamiento la información para esta causa se realiza mediante el análisis del plan de monitoreo y acompañamiento, el aplicativo Plan Anual de Trabajo y del informe de gestión anual que brinda información importante de cómo se han venido realizando estos procesos; en cuanto a la causa de convivencia escolar referente a la poca participación de estudiantes en los actos protocolares se sustenta con la firma de asistencia a los diferentes eventos convocados por la institución. Entre los instrumentos utilizados esta la guía y la entrevista a profundidad que permitió el recojo de información del contexto aplicado a docentes y estudiantes y de lo que se concluye en lo siguiente: Sobre el limitado monitoreo y acompañamiento a docentes, se visualiza que la programación del monitoreo y acompañamiento se ven interrumpidos por actividades no planificadas, a nivel de la comunidad, gobierno local y Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL); por lo que tiene como efecto: inadecuada práctica docente. De esta causa se afirma que el directivo a pesar de realizar el cumplimiento de monitoreo, la dificultad viene en la parte del acompañamiento, ya que alguno de los docentes no dan su tiempo para el cumplimiento de este proceso, ya que ellos consideran que el acompañamiento debiera llevarse a cabo durante sus horas efectivas de trabajo y no contra horario; esta dificultad genera que su práctica docente sea rutinaria y tradicional; lo que a su vez los docentes afectan al logro de los aprendizajes significativos de los estudiantes y los egresados ya que la competencia laboral y empresarial no solo se logran en las aulas sino se fortalece con las prácticas pre profesional y el aprendizaje complementario;

también se da en empresas o instituciones que puedan brindar oportunidad de practicar a los estudiantes con la finalidad de fortalecer las capacidades terminales del módulo, sobre este punto el docente solo se limita a desarrollarlo en las aulas mediante proyectos productivos que sirve para la certificación modular cuando debería ser significativo y con sentido. Por eso es importante que el docente considere los conocimientos previos del estudiante a fin de construir un nuevo aprendizaje; pero en nuestro contexto se debe crear estrategias innovadoras, creativas para que permitan que el estudiante se halle dispuesto y motivado para aprender y su aprendizaje sea significativo.

Respecto a la causa, docentes no planifican sus sesiones de aprendizaje considerando los procesos pedagógicos, se establece que el diseño curricular de la educación técnico productiva no ha sufrido innovación por parte del Ministerio de Educación desde hace 12 años y los docentes se han mecanizado a la aplicación de la ficha de actividad, que no contempla los procesos pedagógicos, el cual genera como efecto sesiones de aprendizaje rutinarias y poco significativas; respecto a esta causa se puede afirmar que los procesos pedagógicos no son estáticos, estos se implementan en las sesiones de aprendizaje de cada módulo de acuerdo a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes y no tienen un orden estricto, sino que estos deben actuar de forma armoniosa y sistemática para lograr el aprendizaje de los estudiantes en el aula taller. Los docentes tienen dificultad en la operacionalidad de los procesos pedagógicos durante la sesión de aprendizaje de la familia profesional a su cargo, ya que su principal dificultad consiste en ubicar los procesos en espacios definidos y que estos no se repiten de acuerdo a la necesidad de aprendizaje del estudiante; ya que la competencia laboral en los estudiantes está relacionado con el perfil del egresado de cada familia profesional y que estos deben lograrse en todos los estudiantes con el desarrollo de las capacidades terminales de cada módulo. Entre otros factores se suma que existe limitados equipos y maquinarias en las aulas talleres; es importante que la institución brinde las condiciones a los docentes y estudiantes para lograr aprendizajes de calidad; pero en la actualidad el equipamiento que cuenta la institución es básico y moderno; pero limitado y mucho de ellos necesitan renovación; la mayoría de estudiantes consideran que el estado debería dotar mayor equipamiento la Educación Técnico Productiva; ya que no está incluido en el programa presupuestal el cual limita al gobierno regional y unidad ejecutora del sector a renovar o dotar de equipamiento ideal. Al ser la educación técnico productiva una forma educativa eminentemente práctica es indispensable el uso de tecnología a nivel de equipamiento que permita que el logro de las competencias laborales de los estudiantes que demanda el mercado laboral.

En cuanto a la causa, resistencia de estudiantes para participar en los espacios cívicos y culturales, se precisa que de acuerdo al análisis se debe principalmente a la carga familiar, jornada laboral, nivel cultural de los estudiantes, que en su gran mayoría son adultos y mujeres, genera como consecuencia la escasa participación de los estudiantes en las actividades propuestas por la institución ; muchos de los estudiantes consideran este tipo de actividades poco significativas para el logro de sus competencias; y en las aulas se estaría dando poca motivación sobre la importancia de vivir la ciudadanía ya que el estudiante no solo debe desarrollar competencias en el campo laboral o empresarial; sino la formación debe darse de manera integral ; pero sin embargo los docentes no desarrollan estos saberes que corresponden a la formación de habilidades sociales ya que en un futuro les permitirá generar una actitud emprendedora y ejercer su rol como ciudadano.

### **Alternativas de solución para el problema identificado**

Para la ejecución del Plan de Acción se plantean estrategias formativas que permitan superar la dificultad en la formulación y aplicación de los procesos pedagógicos; es así que tenemos que promover y ejecutar el trabajo colegiado de los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina de Lafosse para el fortalecimiento de los procesos pedagógicos, porque ello permitirá que los docentes analicen y reflexionen críticamente sobre su desempeño en el aula y luego de ello reformular o replantear la formulación de las sesiones de aprendizaje contemplando los procesos pedagógicos y didácticos. Esta estrategia permitirá que los docentes interactúen, socialicen y se fortalezcan mutuamente, ejecución de visita al aula taller de los docentes de las especialidades y opciones ocupacionales para acompañar la práctica pedagógica, ya que el problema no radica en el monitoreo; porque los docentes no se resisten al monitoreo; pero si al acompañamiento por llevarse esta acción fuera de su horario laboral; por lo que esta estrategia permite involucrar al directivo en el proceso de la sesión de aprendizaje y compartir y acompañar en la acción misma de la sesión de aprendizaje y la estrategia del Trabajo en equipo permite la integración del directivo con la plana docente para tratar asuntos relacionados a la mejora de los aprendizajes, mejora de los desempeños de los docentes y estudiantes, el cual permite la implementación de jornada de interacción y convivencia que está relacionado con los desempeños; porque un clima favorable repercute impresionantemente en el desarrollo ideal de estos desempeños; por lo que es importante como directivo generar estos espacios.

La relación de las alternativas o estrategias con los procesos de gestión; así tenemos por ejemplo la estrategia, trabajo colegiado se relaciona con el proceso estratégico 01, desarrollar planeamiento institucional y que a su vez éste se relaciona con los procesos estratégicos 01.1 que enuncia formular el proyecto educativo institucional, el proceso estratégico 01.2 que contempla formular el proyecto curricular institucional y el proceso estratégico 01.3 que indica formular el plan anual de trabajo. Asimismo se relaciona con proceso estratégico 03, evaluar la gestión escolar, el cual se tiene relación con los procesos estrategias 03.3, adoptar medidas para la mejora continua y, con el proceso operativo 03.3, realizar acompañamiento y monitoreo pedagógico. También se relaciona con el proceso operativo 03; fortalecer el desarrollo docente, el cual se relaciona con el proceso operativo 3.2, desarrollar investigación e innovación pedagógica.

La estrategia vista al aula se considera la relación con el proceso estratégico, desarrollar planeamiento institucional, el cual se relaciona con los procesos estratégicos 01.1 que enuncia formular el proyecto educativo institucional, el proceso estratégico 01.2 que contempla formular el proyecto curricular institucional y el proceso estratégico 01.3 que indica formular el plan anual de trabajo. También se relaciona con proceso operativo 03, fortalecer el desarrollo docente, el cual se relaciona con el proceso operativo 03.1 que indica desarrollar trabajo colegiado, y también se relaciona con el proceso operativo 04, gestionar los aprendizajes, el cual se relaciona a su vez con el proceso operativo 04.1, desarrollar sesiones de aprendizaje.

La estrategia trabajo en equipo guarda relación con el proceso operativo 02, preparar condiciones para la gestión de los aprendizajes, el cual se relaciona a su vez con el proceso operativo 02.1, realizar la programación curricular; asimismo esta estrategia se relaciona con el proceso operativo 03, fortalecer el desarrollo docente que se relaciona con el proceso operativo 03.1, desarrollar trabajo colegiado; del mismo modo la presente estrategia se relaciona con el proceso operativo 05, gestionar la convivencia escolar y la participación, el cual se relaciona a su vez con el proceso operativo 05.1, promover la convivencia escolar y con el proceso operativo 05.3, promover la participación de la comunidad educativa.

### **Referentes conceptuales frente a las alternativas priorizadas.**

Para la primera dimensión de gestión curricular, las causas y el objetivo específico que se ha considerado es el trabajo colegiado. Al respecto Serrano sostiene que: “El trabajo colegiado es una forma de trabajo grupal donde los individuos que participan dialogan y comparten conocimientos, experiencias y problemas en torno a temas y objetivos que tienen en común. (2004, p. 1)

De acuerdo a lo manifestado por Serrano (2004) el trabajo colegiado es una estrategia que permite a los docentes interactuar en un espacio donde comparten intereses comunes y logran propósitos también comunes que benefician a cada uno de los docentes para lograr la mejora de los aprendizajes considerando las necesidades e intereses de los estudiantes enmarcados en los objetivos y metas de Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse.

León Mollinedo, (2005) señala que el “trabajo colegiado se debe considerar como una necesidad y un derecho de todos los docentes para que en este espacio se realicen trabajos en equipo e interdisciplinarios de interés común” (p.10).

Lo que significa, que es un espacio para el trabajo en equipo en armonía de los intereses comunes que favorezcan tanto a los estudiantes en el logro de aprendizajes, como a la mejora del desempeño de los docentes.

De acuerdo a Fierro Evans, (1998) dice que el “trabajo colegiado es un espacio donde debe participar los docentes y directivos para tomar acciones consensuadas en busca de la mejora de la institución educativa” (p.2).

Se aprecia que en este espacio de trabajo colegiado se pueden tratar diversos intereses de carácter pedagógico relacionados al desempeño docente y como consecuencia al logro óptimo de los aprendizajes y de acuerdo a los problemas.

Para la segunda dimensión de monitoreo y acompañamiento se ha considerado como estrategia visita al aula y al respecto Esteban et al sostiene: “La observación participante supone la capacidad de percibir, a través de la observación y el dialogo, las expresiones, actitudes y relaciones con los otros, las fortalezas y debilidades de la práctica docente, la coherencia entre el discurso pedagógico y la practica en el aula”. (2013, p. 50).

Partiendo de lo propuesto por Esteban et al (2013) se puede precisar que la visita al aula permite visualizar las fortalezas y debilidades de los docente en el escenario

mismo de una sesión de aprendizaje, el cual debe guardar relación lo planteado físicamente en una sesión de aprendizaje con el desarrollo de una sesión de aprendizaje; porque muchas veces los docentes planifican muy bien sus sesiones pero al momento de ejecutar él mismo no se evidencia el desarrollo de la sesión planificada.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) señala que la “visita en aula constituye la principal forma de intervención en la práctica del docente o del director acompañado. Tiene como objetivo mejorar y fortalecer la práctica pedagógica y de gestión escolar a partir de la reflexión crítica colaborativa” (p.15).

Según el Ministerio de Educación, la visita al aula es la estrategias que permite identificar dificultades en la práctica docente para luego de una reflexión conjunta se logre mejorar el desempeño docente en el desarrollo de una sesión de aprendizaje; esta estrategia es relevante porque permite visualizar e intervenir en la acción misma de forma objetiva y pertinente.

Según, el MINEDU citado en la Dirección de Formación docente en Servicio (DIFODS, 2017) indica que el propósito de la visita en aula es mejorar y fortalecer la práctica pedagógica del docente, pero tiene que desarrollarse a través de los momentos de la observación y registro de la práctica pedagógica, el análisis de lo observado y planificación del diálogo reflexivo y el desarrollo del diálogo reflexivo. Considera también que se debe realizar durante el año académico al menos una vez de manera consensuada con el directivo antes de la visita según el cronograma; donde el visitante debe contar con los siguientes instrumentos: manual de uso de rúbricas de observación de aula, cuaderno de registro del acompañante, matriz de preparación del diálogo reflexivo, compromisos de las visitas anteriores, de ser el caso y el Plan de Acompañamiento Pedagógico. Podemos apreciar que lo propuesto por el Ministerio de Educación señala que la visita en aula sirve para fortalecer el desempeño docente, que debe ser armoniosa y cálida y sobre todo pertinente y con mucho respeto.

En la última dimensión considerada en el presente plan de acción sobre convivencia y su estrategia trabajo en equipo, Gataska et al. (2013) sostiene que la sociedad debe regirse por una cultura de paz; siendo la institución educativa un espacio donde se imparte formación integral a los estudiantes, éste debe ser un lugar donde los docentes deben de enfocar una educación integral, viendo al estudiante como un ser social y como tal debemos prepararlo para que se desarrollen e interactúen en una sociedad democrática y pacífica ya que ellos son parte de ella.

Lo sustentando por Gataska et al (2013) es importante porque en las instituciones educativas, a veces no le damos mucha importancia y los docentes no involucran acciones específicas en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje sobre convivencia y muchas veces solo imparten capacidades a nivel cognitivo y psicomotor y dejamos de lado las habilidades sociales y ello se refleja con el aumento de violencias entre estudiantes en las instituciones educativas y en la sociedad.

Gabriela Guerrero (2018), sostiene que los “micro-talleres responden a las demandas y necesidades de formación de los actores del sistema educativo y la temática se determina considerando los procesos de aprendizaje en el aula,... se brindan de manera sistemática y periódica”.

Lo planteado por Gabriela Guerrero sostiene que los micro-talleres deben responder a las dificultades encontradas en la visita al aula y que éstas deben ser sistemáticas para ir mejorando progresivamente el déficit en el desempeño docente y como consecuencia el logro de aprendizajes de los estudiantes.

Asimismo el Ministerio de Educación (MINEDU 2014). sustenta que los micro-talleres es una estrategia que logra involucrar a la comunidad educativa, para desarrollar trabajo en equipo, colaborativo y sobre todo es un espacio donde los docentes interactúan horizontalmente en un ambiente cálido y respetuoso.

### **Aportes de experiencias realizadas sobre el tema.**

Título: Evaluación de la gestión educativa del centro de educación técnico productivo madre admirable.

Autora: Gisela Magaly Vílchez Choquehuayta.

Objetivo: Evaluar la calidad de la gestión educativa del Centro de Educación Técnico Productiva Madre Admirable y a partir de los hallazgos ofrecer recomendaciones sobre el diseño y gestión de los Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO) para mejorar su eficacia. Los logros alcanzados En el Centro de Educación Técnico Productiva Madre Admirable los perfiles de los módulos se elaboran a partir del Catálogo Nacional de Títulos y Certificaciones y la experiencia de los docentes. Sin

embargo, los directivos reconocen que la presencia del sector productivo es necesaria e importante para la formulación de la propuesta educativa.

El desempeño docente es una de las variables más importantes para que los estudiantes logren el perfil de los módulos ocupacionales. Los docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Madre Admirable son especialistas en sus áreas, pero tienen algunas dificultades. A nivel pedagógico, por ejemplo, algunos no aprueban la evaluación anual para contratos, no logran que los estudiantes se motiven por el trabajo en el aula, y no tienen experiencia en temas de emprendimiento.

El Centro de Educación Técnico Productiva también tiene que fortalecer en los estudiantes las “aptitudes generales para el trabajo”. Estas son capacidades como aprender a aprender, liderazgo, trabajo en equipo, autonomía habilidad para comunicarse, habilidades sociales, entre otras, que son indispensables para desempeñarse en un puesto de trabajo. En la actualidad, la política de la Educación Técnico Productiva no brinda mecanismos para desarrollar estas capacidades.

Título: El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

Autora: Aurea Pacheco Ale.

Objetivo: Determinar la relación que se da entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. Logros que sustenta el autor es que existe relación de niveles altos entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero.

Los directores tienen un 67% de nivel alto en el acompañamiento pedagógico, porque logró los dominios, competencias y desempeño en el Marco de buen desempeño del directivo hacen referencia a los desempeños indispensables para llevar a cabo el proceso de reforma de la escuela.

Los profesores tienen un 72% de nivel alto en el desempeño laboral, porque logró los dominios, competencias y desempeño en el Marco de buen desempeño del docente hace

referencia a que la dirección del proceso del aprendizaje es adecuado para los estudiantes.

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los Centro de Educación Técnico Productiva de la Unidad de Gestión Educativa Local 07 del distrito de Chorrillos – Lima, 2015.

Autora: Ángeles Peña Marcelino.

Objetivo: determinar la relación que existe entre el clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Centro de Educación Técnico Productiva del distrito de Chorrillos. El logro. Detallado por el investigador se refiere a los resultados obtenidos con la prueba estadística de Rho de Spearman lo siguiente, sí existe relación directa y significativa entre clima Organizacional y desempeño Labora en los Centro de Educación Técnico Productiva, hallándose un valor calculado donde  $p = 0.000$  a un nivel de significativa de 0,05 (bilateral), y un nivel de relación de 0,843; lo cual indica que la correlación es alto. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los Centro de Educación Técnico Productiva del distrito de Chorrillos.

Palabras clave: liderazgo, gestión, educación, planificación, ejecución, evaluación, calidad educativa.

## Propuesta de implementación y monitoreo del Plan de Acción

Con la implementación de este trabajo académico se espera que los docentes mejoren sus desempeños en sesiones de aprendizajes en relación a la aplicación de los procesos pedagógicos y didácticos, a raves del trabajo colegiado, ya que esto garantizara la calidad de la enseñanza en la institución y como consecuencia de ello permitirá el logro de los aprendizajes de los estudiantes de las familias profesionales que oferta la institución; el acompañamiento pedagógico se realizará con visitas sistemáticas al aula e integrar a los estudiantes jóvenes y adultos a las actividades extra programáticas que propone la institución en relación a la identidad institucional y ciudadana a través de trabajo en equipo.

Entre las estrategias a considerar en este plan de acción está referida a la implementación del trabajo colegiado a nivel docente a fin de que se propicie el interaprendizaje de los docentes de las distintas especialidades y opción ocupacional que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva , otra de las estrategias considerada son las visitas al aula y como ultima estrategia está referida al trabajo en equipo de los agentes educativos de la institución , que busque la identidad y la participación ciudadana. Estas acciones son necesarias para mejorar la gestión educativa priorizando la gestión curricular, el cual permitirá el logro de los aprendizajes de calidad en los estudiantes.

Matriz de Plan de Acción: objetivo general ,específico, dimensiones, acciones y metas

Problema: Limitado conocimiento y dominio de procesos pedagógicos, dificultan el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de las familias profesionales que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse de Paramonga.					
Objetivo General	Objetivo Especifico	Dimensiones	Estrategias/ Alternativas de solución	Acciones	Metas
Implementar el trabajo colegiado como estrategia	1- Planificar y desarrollar sesiones de aprendizaje considerando los	Gestión Curricular	Trabajo colegiado de los docentes del centro de educación	1: Reunión de intercambio de experiencias.	100 % de docentes planifican y desarrollan sesiones de

formativa para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes del centro de educación técnico productiva Rosalina Quintana de Lafosse de Paramonga .	procesos pedagógicos.		técnico productiva Rosalina Quintana para el fortalecimiento del desempeño docente.	2: Taller liderado por docente fortaleza.	aprendizaje adecuadamente considerándolos procesos pedagógicos.
	2- monitorear y acompañar la práctica docente sistemáticamente para la mejora de su desempeño en una sesión de aprendizaje.	Monitoreo y acompañamiento	Visita al aula taller de los docentes para acompañar la práctica pedagógica.	1: Reunión para generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula 2: Concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes	100 % de docentes monitoreado y acompañados pertinentemente
	3- lograr la participación de la comunidad educativa en espacios cívicos y culturales propuesto por la institución.	Convivencia	Realizar asamblea general con la comunidad educativa para la toma de decisiones sobre jornadas de interacción y Convivencia.	1: reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes. 2: charla sobre habilidades sociales.	90 % de la comunidad educativa participan en las reuniones y charlas.

Fuente: Elaboración propia.

Esta matriz nos permite visualizar de manera global el planteamiento del plan de acción para tal efecto el problema priorizado, limitado conocimiento y dominio de procesos pedagógicos, no permiten el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes de las familias profesionales que oferta el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse de Paramonga, considera como objetivo general, lograr el

conocimiento y dominio en la aplicación de los procesos pedagógicos en las sesiones de aprendizajes para el logro de aprendizajes significativos de los estudiantes del Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina y los objetivos específicos, aplicar una planificación pertinente considerando procesos pedagógicos efectivos, gestionar un acompañamiento sistemáticamente a la práctica pedagógica de los docentes, aplicar estrategias para la participación de los actores educativos en diversos espacios cívicos y culturales, se han considerado tres dimensiones, gestión curricular, monitoreo y acompañamiento y convivencia. Las Estrategias/Alternativas de solución considerados son: Trabajo colegiado de los docentes para el fortalecimiento de los procesos didácticos, Ejecución de visita al aula taller de los docentes para acompañar la práctica pedagógica y trabajo en equipo para la implementación de jornada de interacción y Convivencia.

Las acciones consideradas son: Reunión de intercambio de experiencias, taller liderado por docente fortaleza, reunión para generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula ,concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes, reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes, charla sobre habilidades sociales. Las metas propuestas es lograr el 100 % de docentes planifican y desarrollan adecuadamente los procesos pedagógicos, 100 % de docentes monitoreado y acompañados pertinentemente y el 90 % de la comunidad educativa participan en las reuniones y charlas.

**Matriz de la implementación del Plan de Acción: cronograma, responsables y recursos humanos.**

Objetivos Específicos	Acciones organizadas según dimensión	Meta	Res-ponsa-bles	Recursos		Cronograma											
				Humanos	Materiales	M	A	M	J	J	A	S	O	N			
Aplicar una planificación pertinente considerando procesos pedagógicos.	1: Reunión de intercambio de experiencias.	3 Reuniones	Equipo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• directivo</li> <li>• Doce ntes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño curricular del ciclo básico y ciclo medio</li> <li>• Separata sobre procesos pedagógicos</li> </ul>	x			x				x				
	2: Taller liderado por docente fortaleza.	3 talleres	Equipo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• directivo</li> <li>• Doce ntes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño curricular del ciclo básico y ciclo medio</li> </ul>	x			x					x			

					• Separata sobre procesos pedagógicos y didácticos													
Gestionar un acompañamiento sistemáticamente a la práctica pedagógica de los docentes.	1 Reunión para generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula	3 reuniones	Equipo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• directivo</li> <li>• Docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fichas de monitoreo</li> <li>• Normas de convivencia</li> </ul>	x			x					x				
	2: Concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes.	3 reuniones de concertación.	Equipo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• directivo</li> <li>• Docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de monitoreo y acompañamiento</li> <li>• Cronograma de monitoreo y acompañamiento</li> </ul>	x				x				x				
Aplicar estrategias para la participación de los actores educativos en diversos espacios cívicos y culturales.	1 reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes.	3 reuniones	Equipo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• directivo</li> <li>• Docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de trabajo anual</li> <li>• Actas de acuerdo</li> </ul>	x			x					x				
	2 charla sobre habilidades sociales.	2 charlas	Equipo Directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• directivo</li> <li>• Docentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de charla</li> <li>• Convenios de cooperación interinstitucional.</li> </ul>	x			x									

Fuente: Elaboración propia.

Para la implementación del plan de acción es necesario fijar un cronograma, responsables y recursos humanos, por lo que se ha considerado el planeamiento por cada objetivo específico, así tenemos: En relación al objetivo específico, Aplicar una planificación pertinente considerando procesos pedagógicos, las acciones organizadas según dimensión, Reunión de intercambio de experiencias, taller liderado por docente fortaleza; los cuales tendrán 3 reuniones y 3 talleres respectivamente y los responsables

será el directivo y docentes, que el cronograma será una reunión a inicio de cada módulo, siendo la primera semana de marzo, junio y setiembre.

La implementación del Objetivo específico: Gestionar un acompañamiento sistemáticamente a la práctica pedagógica de los docentes. Las acciones son reunión para generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula y concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes, el número de reuniones serán 3 reuniones, los responsables directivo y docentes, los cuales se llevaran a cabo en marzo , junio y setiembre.

Para el objetivo específico: Aplicar estrategias para la participación de los actores educativos en diversos espacios cívicos y culturales. Las acciones organizadas según dimensión se ha considerado reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes y charla sobre habilidades sociales, se llevara a cabo 3 reuniones, los responsables serán el directivo y docentes, se desarrollara en los meses de marzo, junio y setiembre. El presupuesto para la implementación del plan de acción será con recursos propios de la institución, que asciende a 66.00 de acuerdo al cuadro del anexo.

### Presupuesto

Acciones	Recurso	Fuente de financiamiento	Costo
Reunión de intercambio de experiencias.	Fotocopia para docentes	Recursos propios	02.00
	Aula multimedia por horas	Gestión del directivo	00.00
	Material impreso	Recursos propios	05.00
	Papel sábana 6 unidades	Recursos propios	03.00
A2: Taller liderado por docente fortaleza.	Fotocopia para docentes	Recursos propios	02.00
	Aula multimedia por horas	Gestión del directivo	00.00
	Material impreso	Recursos propios	05.00
B1 Reunión para generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula	Fotocopia para docentes	Recursos propios	02.00
	Material impreso	Recursos propios	05.00

B2: Concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes.	Fotocopia para docentes	Recursos propios	12.00
	Aula multimedia por horas	Gestión del directivo	00.00
	Material impreso	Recursos propios	05.00
	Material impreso	Recursos propios	05.00
C1 reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes.	Tarjetas de invitación	Donaciones	0.00
	Platos típicos	Autofinanciado por estudiantes y docentes	0.00
C2 charla sobre habilidades sociales.	Fotocopia para docentes, estudiantes, y personal administrativo	Recursos propios	20.00
	Aula multimedia por horas	Gestión del directivo	00.00
TOTAL			s/. 66.00

Fuente: Elaboración propia.

El presupuesto requerido será destinado de recursos propios de la institución, para llevar a cabo cada una de las acciones y estrategias contempladas en el presente plan. Así tenemos por ejemplo que las acciones: reunión de intercambio de experiencias, los recursos relacionados a fotocopias, material impreso papel sabana y otros se destinaran oportunamente a los beneficiarios adquiridos con recursos propios de la institución; asimismo el taller liderado por docente fortaleza, reunión para generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula, concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes, reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes, charla sobre habilidades sociales.

## Matriz del monitoreo y evaluación

Acciones organizadas según dimensión	Nivel de logro de las acciones (0-5)	Fuente de verificación (evidencia que sustentan el nivel de logro)	Responsables	Periodicidad	Aportes y/o dificultades según el nivel de logro	Reformular acciones para mejorar nivel de Logro
Reunión de intercambio de experiencias.	2	Guía de observación	directivo	24-03-18 22-05-18	Interrupciones de labores por actividades programadas por la UGEL	Ajustar las metas de la actividad.
Taller liderado por docente fortaleza.	3	Libro de actas	Directivo y docente fortaleza	10-06-18 14-08-18	Interrupciones de labores por actividades programadas por la UGEL	Ajustar las metas de la actividad.
Reunión para Generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula	3	Libro de actas	Directivo y docentes	24-03-18 22-05-18	Interrupciones de labores por actividades programadas por la UGEL	Ajustar las metas de la actividad.
Concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes.	3	Libro de actas	Directivo y docentes	10-06-18 14-08-18	Resistencia de algunos docentes. Reprogramación del cronograma de monitoreo por huelga magisterial	Ajustar las metas de la actividad.
Reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes	1	Libro de actas	Directivo	24-03-18 22-05-18		Ajustar las metas de la actividad.
Charla sobre habilidades sociales.	1	Lista de asistencia	Directivo	24-03-18 22-05-18		Ajustar las metas de la actividad.

Fuente: Elaboración propia.

En esta matriz se evidencia las acciones organizadas según dimensión que son: Reunión de intercambio de experiencias, taller liderado por docente fortaleza, reunión para generar la autorreflexión en los docentes sobre su desempeño en aula, concertar la fecha y hora para acompañar de forma asertiva y cálida a los docentes, reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes y charla sobre habilidades sociales. El nivel de logro considerado por cada acción es 3 pudiendo esta proyección superada en el hecho mismo de la realización de la actividad. Para evidenciar y verificar el desarrollo y el impacto de cada actividad tenemos las fuentes de verificación (evidencia que sustentan el nivel de logro)

Guía de observación, libro de actas, libro de actas, libro de actas, libro de actas, lista de asistencia. Los responsables serán el Directivo, docentes y docente fortaleza, la periodicidad será al inicio de cada módulo ocupacional: marzo, junio y setiembre. Las dificultades según nivel de logro que se han considerado son las interrupciones de labores por actividades programadas por la UGEL, resistencia de algunos docentes.

**Nivel de logro de la acción y criterios**

NIVEL DE LOGRO DE LA ACCIÓN	CRITERIOS
0	No implementada (requiere justificación)
1	Implementación inicial (dificultades en su ejecución, requiere justificación)
2	Implementación parcial (dificultades en su ejecución, requiere justificación)
3	Implementación intermedia (ejecución parcial, pero sigue de acuerdo a lo programado)
4	Implementación avanzada (avanzada de acuerdo a lo programado)
5	Implementada (completamente ejecutada)

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

Para efectos del logro de dominio y operacionalidad de los procesos pedagógicos y didácticos de los docentes en sesiones de aprendizaje en el Centro de Educación Técnico Productiva Rosalina Quintana de Lafosse, se aplicará una planificación pertinente considerando procesos pedagógicos y didácticos, se gestionará un acompañamiento sistemático a la práctica pedagógica de los docentes y se ejecutaran estrategias para la participación de los actores educativos en diversos espacios cívicos y culturales.

La gestión curricular se fortalecerá a través del Trabajo colegiado, jornadas de intercambio de experiencias, taller liderado por docente fortaleza para el fortalecimiento del conocimiento y dominio de los procesos pedagógicos didácticos en una sesión de aprendizaje.

Para el monitoreo y acompañamiento se plantea acciones para viabilizar los procesos realizados por el directivo, estas acciones tienen que ver con la visita al aula a fin de mejorar los desempeños docente que conlleven a realizar prácticas significativas para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, de las familias profesionales que oferta la institución.

La convivencia será participativa, democrática, para ello se considera el trabajo en equipo para la implementación de jornada de interacción y Convivencia, reuniones para estrechar vínculos con docentes y estudiantes y charla sobre habilidades sociales, los cuales permitirá estrechar el vínculo de la comunidad educativa desarrollando charlas sobre habilidades sociales que permita generar un clima favorable para los aprendizajes.

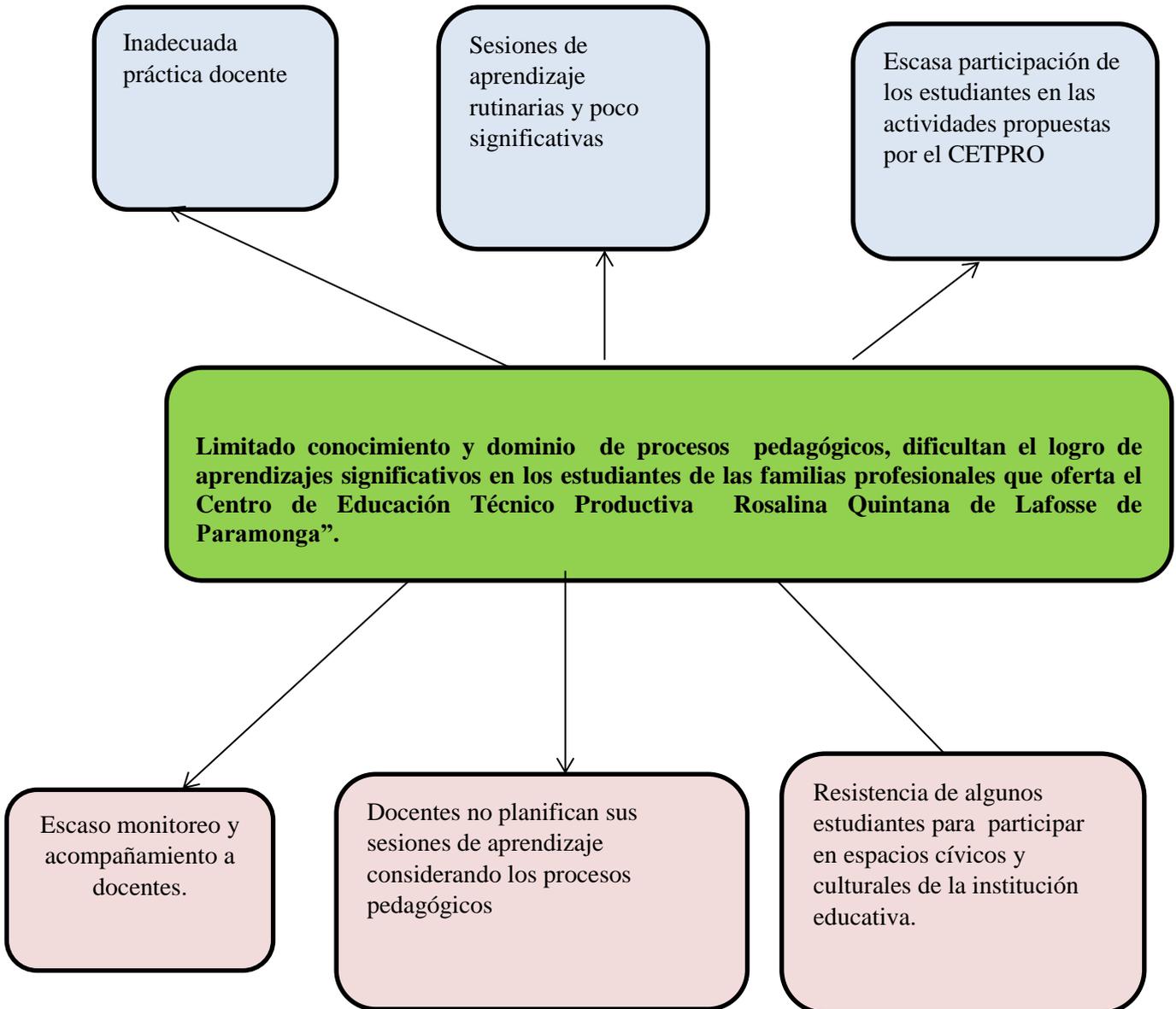
## Referencias

- Minedu. (2017). Texto del Módulo IV: Gestión Curricular, Comunidades de Aprendizaje y Liderazgo Pedagógico. Lima, Perú: Editorial Camangraf.
- Minedu. (2010). Marco del Buen Desempeño Directivo . Lima, Perú: Editorial Camangraf.
- Minedu. (2006). Manual para los grupos de interaprendizaje-GIA 2006. Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Méndez et al.(2008) Dirección General de Evaluación y cooperación Territorial. España: OMAGRAF S.L.
- Vallin (2012) hacia la autoformación permanente de los docentes en las comunidades de practica: universidad de Vic.
- Martinez, D., Gonzales S., Pons. (2010). Acompañamiento Pedagógico y Profesionalización Docente: sentido y perspectiva. Santo Domingo Republica Dominicana: Ciencia y Sociedad.
- Autor, Vílchez, G. (2014). Evaluación de la Gestión Educativa del Centro de Educación Técnico productivo madre admirable (Tesis para Optar el Grado de Magíster en Gerencia Social) Pontificia Universidad Católica, Lima Perú.
- Autor, Angeles, M. G. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los CETPROS de la UGEL 07 del distrito de Chorrillos – Lima, 2015. (Tesis para optar el grado académico de: magíster en educación con Mención en docencia y gestión) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Guerrero G. (2018). Fortalecimiento de la gestión de la educación en el Perú. Lima, Perú, Ed. Impresiones y ediciones Arteta
- Leithwood, K., (2009). ¿Cómo liderar nuestras escuelas? Aportes desde la investigación. Santiago de Chile, Chile: Fundación Chile.

- MINEDU (2014) Protocolo de Acompañamiento Pedagógico. Lima Perú Industria gráfica Macole.
- MINEDU (2014) Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Lima, Perú
- MINEDU (2012) Marco del buen desempeño Directivo. Lima. MINEDU (2015). Manual de gestión escolar. Directivos construyendo escuela. Lima.
- MINEDU (2016) Plan de acción y Buena Práctica en diplomado de gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Módulo 6. Lima.
- MINEDU (2016) Monitoreo, Acompañamiento y Evaluación de la Práctica Docente. Módulo V del Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con liderazgo Pedagógico. Lima.
- MINEDU (2017). Plan de acción y buena práctica para el fortalecimiento del liderazgo pedagógico; Guía para el participante. Tercer Fascículo. Lima, Perú: Editorial Camangraf.
- MINEDU (2017). Asesoría a la gestión escolar y CIAG; Orientaciones, protocolos e instrumentos; Guía del participante. Tercer Fascículo. Lima, Perú: Editorial Camangraf.
- Robinson, V. (2010) artículo ¿Qué aporta el liderazgo a los resultados de aprendizaje de los estudiantes? Educarchile
- Universidad San Ignacio de Loyola (2018). Segunda especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico Dirigido a Directores y subdirectores de Instituciones Educativas Públicas, compendio de lecturas selectas. Lima Perú.
- Serrano-Pliego, L. (2004). El trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria. Trabajo de obtención de grado, Maestría en Educación y Procesos Cognoscitivos. Tlaquepaque, Jalisco: ITESO.

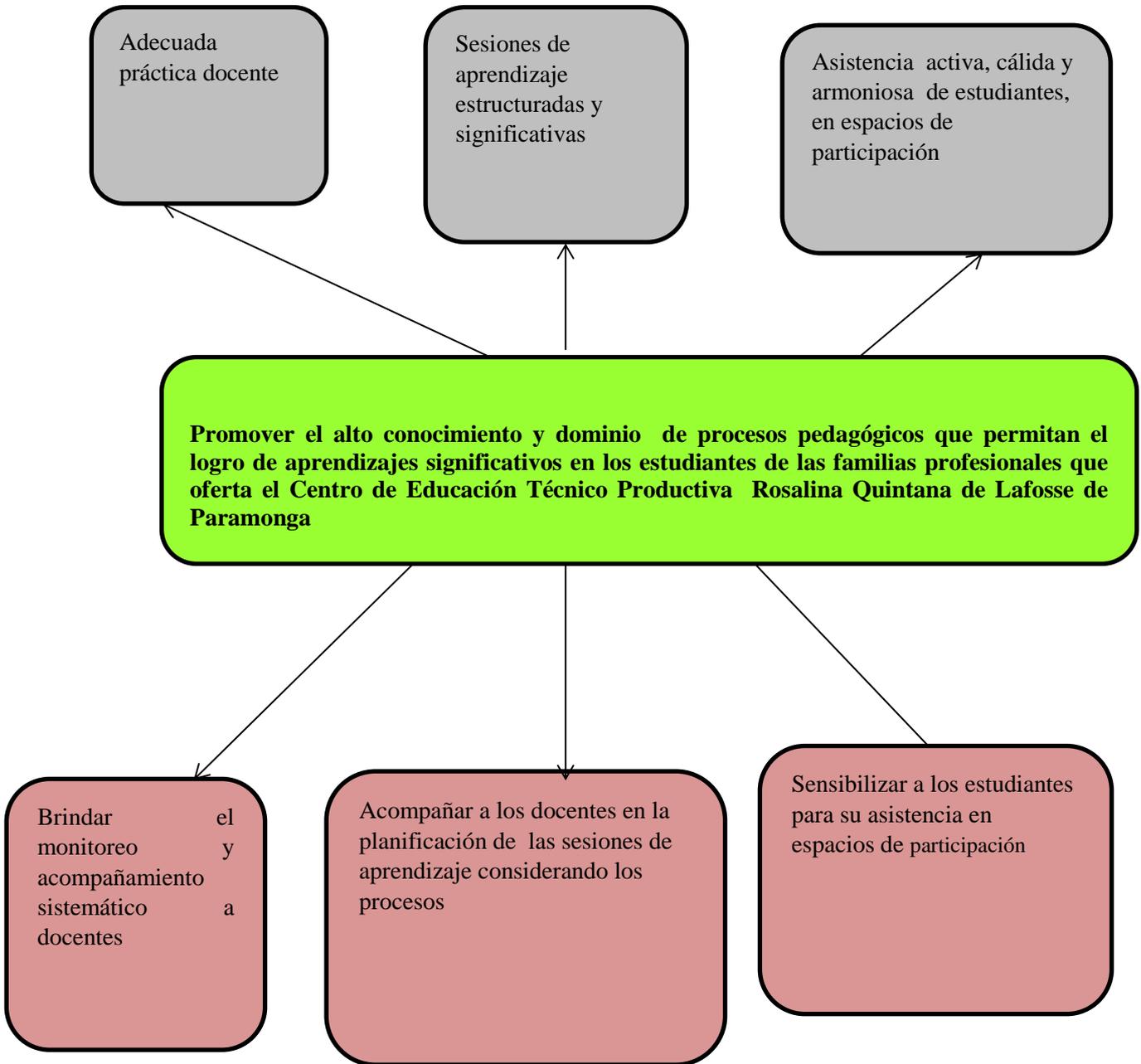
## Anexos

### Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia.

## Árbol de objetivos

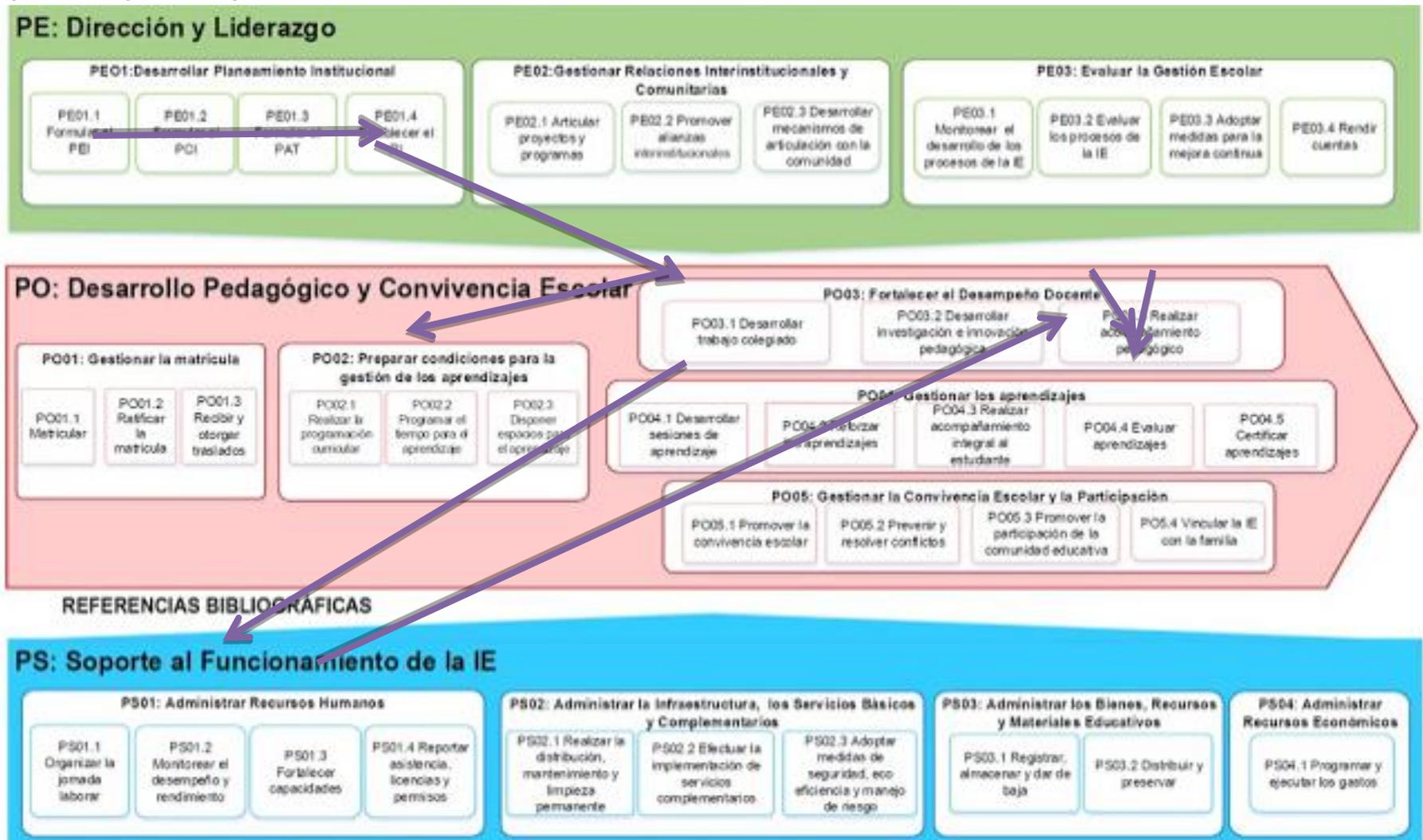


Fuente: Elaboración propia.

## ENCUESTA

1. ¿Qué es un aprendizaje significativo?
2. ¿Qué entiendes por competencia?
3. ¿Cuáles son los procesos pedagógicos de una sesión de aprendizaje?
4. ¿Cómo desarrollo los procesos pedagógicos en la sesión de aprendizaje en cada módulo?
5. ¿En qué proceso o procesos Ud. construye en el estudiante el pensamiento crítico reflexivo?
6. ¿Cómo desde el diseño de la sesión genera la cultura empresarial y productiva en el estudiante?

Mapeo de los procesos que involucra sus alternativas



Fuente: Adaptado del modulo 2 de planificación curricular MINEDU (2016).

**EVIDENCIA FOTOGRAFICA.**

**PLANA DOCENTE Y ADMINISTRATIVOS DEL CETPRO ROSALINA QUINTANA DE LAFOSSE**



**ENTREGA DE EQUIPOS DE COMPUTO POR EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARAMONGA**



## ENCUESTA A DOCENTES Y ESTUDIANTES



FERIA DE EXPOSICION Y VENTA DE PRODUCTOS DE PASTERIA EN EL CETPRO ROSALINA QUINTANA



**PROYECTO GANADOR DE LA FERIA DE LA SEMANA DE LA EDUCACION TECNICA DE LA PROVINCIA DE BARRANCA 2018**



**CELEBRACION DE NUESTRO ANIVERSARIO INSTITUCIONAL**



CAPACITACION EN PANADERIA POR ANIVERSARIO INSTITUCIONAL



TITULACION DE ESTUDIANTES DEL CETPRO EN LA ESPECIALIDAD DE COMPUTACION



TRABAJO EN EQUIPO EN EL AULA 16B-SEGUNDA ESPECIALIDAD

